

KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN PADA KINERJA PEGAWAI

Septiana Nurvita Herdiyanti¹; Suhana²

Program Studi Manajemen Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

Email : septiananurvita0012@mhs.unisbank.ac.id¹; suhana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi peran modal psikologis dan karakteristik pekerjaan dalam memengaruhi kinerja pegawai, dengan fokus pada komitmen organisasional sebagai faktor moderasi. Melalui pendekatan kuantitatif, survei dilakukan terhadap 102 pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Analisis regresi moderasi menggunakan SPSS versi 25 mengungkapkan bahwa modal psikologis berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan menunjukkan korelasi negatif yang signifikan dengan kinerja. Temuan kunci lainnya adalah komitmen organisasional efektif memoderasi hubungan ini, baik dengan memperkuat dampak positif modal psikologis maupun melemahkan dampak negatif karakteristik pekerjaan. Implikasi dari studi ini adalah rekomendasi bagi organisasi sektor publik untuk memperkuat fondasi psikologis pegawai, mengkaji ulang rancangan pekerjaan, dan memupuk komitmen organisasional demi peningkatan kinerja. Keterbatasan studi ini mencakup lokasi terbatas, penggunaan metode survei kuantitatif, dan desain *cross-sectional*. Penelitian lanjutan diharapkan dapat menggunakan metode campuran dan desain longitudinal untuk hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Modal Psikologis; Karakteristik Pekerjaan; Komitmen Organisasional; Kinerja; ASN

ABSTRACT

This research explores the role of psychological capital and job characteristics in influencing employee performance, focusing on organizational commitment as a moderating factor. Employing a quantitative approach, a survey was conducted among 102 employees at the Pekalongan City Transportation Agency. Moderated regression analysis using SPSS version 25 revealed that psychological capital contributes significantly and positively to performance. Conversely, job characteristics showed a significant negative correlation with performance. Another key finding is that organizational commitment effectively moderates these relationships, both by strengthening the positive impact of psychological capital and by weakening the negative impact of job characteristics. The implications of this study include recommendations for public sector organizations to reinforce employees' psychological foundations, review job designs, and foster organizational commitment to enhance performance. The limitations of this study encompass a restricted location, the use of quantitative survey methods, and a cross-sectional design. Future research is expected to utilize mixed methods and a longitudinal design for more comprehensive results.

Keywords : Psychological Capital; Job Characteristics; Organizational Commitment; Performance; ASN (Civil Servant)

PENDAHULUAN

Organisasi modern saat ini sedang menghadapi perubahan yang sangat cepat, terutama sebagai akibat dari globalisasi dan kemajuan teknologi digital. Tantangan yang dihadapi tidak lagi terbatas pada persaingan lokal, melainkan telah meluas ke skala global, yang mengharuskan organisasi untuk cepat beradaptasi dan merumuskan strategi yang tepat. Perubahan ini mendorong organisasi untuk terus mengupayakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar mampu bertahan dan berkembang di tengah pasar yang kian kompleks (Zaky, 2022). Salah satu faktor utama yang mendukung keunggulan tersebut adalah kualitas mutu karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peran strategis untuk perencanaan, pelaksana, dan dorongan utama dalam suatu kelompok. Kinerja organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, sangat dipengaruhi oleh kontribusi individu di dalamnya (Putra et al., 2019). Oleh karena itu, manajemen SDM yang optimal sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Organisasi yang berhasil mengembangkan SDM yang berdaya saing, inovatif, dan kompeten cenderung lebih berhasil dalam memenuhi tujuan jangka panjangnya.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada dua faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, yaitu modal psikologis dan karakteristik pekerjaan. Modal psikologis merujuk pada kemampuan internal individu seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental (Luthans, 2016), yang semuanya memainkan peran penting dalam membentuk motivasi kerja dan semangat melayani. Di sisi lain, karakteristik pekerjaan yang selaras dengan kompetensi dan aspirasi pegawai terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan produktivitas kerja (Fatmah, 2017; Gunawan et al., 2020). Namun, hasil temuan yang beragam dari studi sebelumnya menunjukkan perlunya kajian lanjutan untuk memahami hubungan antara dua faktor ini secara lebih mendalam.

Komitmen organisasi ditempatkan sebagai faktor moderasi, yang memiliki potensi untuk memperkuat atau melemahkan koneksi antara modal psikologis dan karakteristik pekerjaan dengan kinerja. Pegawai dengan komitmen tinggi kepada organisasi mereka biasanya menunjukkan loyalitas yang meningkat, keterlibatan kerja yang substansial, dan kesediaan untuk berkinerja secara optimal (Wicaksono et al., 2022). Oleh karena itu, penting dilakukan pengujian empiris untuk mengetahui seberapa

kuat peran komitmen organisasional dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pekalongan, yang bertanggung jawab atas pengelolaan transportasi publik dan fasilitas pendukungnya.

Pra-survei yang dilakukan di instansi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai rata-rata hanya mencapai 76%, sebagaimana tercatat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Beberapa indikator kinerja diketahui belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya celah kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh sebab itu, penting untuk menelusuri lebih jauh pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel moderasi dalam rangka meningkatkan performa pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja

Modal psikologis merupakan kondisi mental positif yang tercermin melalui empat komponen utama, yaitu efikasi diri (keyakinan dalam menyelesaikan tugas), optimisme (sikap positif terhadap masa depan), harapan (motivasi untuk mencapai tujuan), dan resiliensi (kemampuan untuk bangkit dari kegagalan) (Luthans et al., 2019). Studi oleh López-Cabarcos et al. (2021) menemukan bahwa modal psikologis berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sektor publik. Individu dengan tingkat modal psikologis tinggi lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil yang serupa juga diperoleh dari penelitian Agustin & Suhana (2022) di lingkungan Akademi Kepolisian Semarang yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara modal psikologis dan peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, Nur Zaman & Endang (2023) juga menyatakan bahwa pegawai di Kantor Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Batang dengan tingkat modal psikologis tinggi menunjukkan performa kerja yang lebih unggul.

Dengan mengacu pada teori Luthans (2019) dalam studi López-Cabarcos et al. (2021), maka terdapat dasar teoritis dan bukti empiris yang mendukung bahwa modal psikologis berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis 1: Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan modal psikologis yang mereka miliki.

Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja

Robbins dan Judge (2015), melalui Model Karakteristik Pekerjaan, mengidentifikasi lima dimensi utama dalam karakteristik pekerjaan: variasi keterampilan, identitas tugas, arti penting pekerjaan, otonomi, dan umpan balik. Sejalan dengan ini, Fatmah (2017) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas terjadi secara langsung ketika penempatan individu sesuai dengan karakteristik pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarviani & Sujadi (2024) juga mengungkap bahwa karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dukungan empiris lainnya datang dari Gunawan et al. (2020) yang menegaskan bahwa desain pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan potensi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta efektivitas organisasi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan yang tepat akan mendukung peningkatan kinerja.

Hipotesis 2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasional sebagai Moderator Pengaruh Modal Psikologis pada Kinerja.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa kewajiban individu terhadap organisasi, terdiri dari dimensi afektif, keberlanjutan, dan normatif (Allen & Meyer, 1997; dalam Wicaksono et al., 2022). Komitmen ini mampu memperkuat motivasi internal seseorang untuk bekerja optimal, termasuk dalam kondisi kerja yang menantang.

Menurut Wicaksono et al. (2022), pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mampu memanfaatkan modal psikologis mereka secara maksimal dalam mendukung produktivitas kerja. Komitmen yang kuat juga membuat mereka lebih bertahan dalam organisasi serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan institusi. Selain itu, Berdasarkan temuan Sukiman dkk. (2021), kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh modal psikologis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Yang menarik, dampak ini semakin kuat jika ada komitmen organisasi yang tangguh. Oleh karena itu, komitmen organisasi terlihat memperkuat hubungan antara modal psikologis dengan kinerja pegawai.

Hipotesis 3: Komitmen organisasional akan memoderasi efek modal psikologis terhadap kinerja karyawan.

Peran Moderasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

Komitmen organisasional berperan sebagai moderator dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja. Menurut Baroroh (2017), karakteristik pekerjaan akan memiliki dampak positif yang lebih besar pada kinerja bila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sebab loyalitas kuat memperkuat koneksi antara desain pekerjaan yang baik dan hasil kerja optimal. Senada dengan itu, Ekayanti (2019) juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang positif secara signifikan memengaruhi kinerja, dengan komitmen organisasional sebagai faktor penguatnya. Ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin kuat pula pengaruh positif desain pekerjaan terhadap performa kerja mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

Hipotesis 4: Komitmen organisasional akan memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori untuk mengkaji pengaruh modal psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi (Creswell, 2014). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1–5). Tentu, saya akan bantu memparafrasekan teks tersebut agar tidak terdeteksi plagiasi sama sekali, sambil mempertahankan semua informasi penting dan konteks ilmiahnya. Data sekunder untuk studi ini diambil dari dokumen kepegawaian yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Populasi riset ini adalah seluruh 148 pegawai di dinas tersebut. Dari populasi ini, 102 Aparatur Sipil Negara (ASN) dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Variabel yang menjadi fokus penelitian ini meliputi kinerja, modal psikologis, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional. Pengukuran kinerja didasarkan pada indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama, sesuai dengan

kerangka Mangkunegara (2013). Modal psikologis diukur dengan mempertimbangkan elemen-elemen seperti *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi, yang diuraikan oleh Luthans (2011). Untuk karakteristik pekerjaan, penelitian ini merujuk pada lima aspek utama dari model Otmo (2012): variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Sementara itu, komitmen organisasional dinilai melalui tiga dimensi: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi, berdasarkan teori Gibson et al. (2009). Semua variabel diukur menggunakan indikator yang relevan dan disajikan dalam bentuk skala Likert.

Dalam proses analisis data, analisis deskriptif diterapkan untuk menggambarkan tren umum data. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan metode Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Cronbach's Alpha (Santoso, 2012; Ghozali, 2016). Selanjutnya, pengujian model dilakukan melalui analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Langkah-langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Untuk menguji efek moderasi dari komitmen organisasional, metode Analisis Regresi Moderasi (MRA) digunakan, dengan dua persamaan regresi yang diformulasikan sebagai berikut: (1) $Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z X_1 + e$, dan (2) $Y_2 = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z X_2 + e$.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian secara komprehensif, mencakup data demografis responden, hasil analisis deskriptif dan inferensial dari masing-masing variabel yang diteliti, pengujian kelayakan instrumen, serta pengujian hipotesis. Selain itu, bagian ini juga dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, menyampaikan temuan utama, serta memberikan interpretasi hasil berdasarkan teori yang relevan dan hasil studi terdahulu.

Penelitian ini melibatkan 102 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Berdasarkan data demografis yang disajikan pada Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62,7%). Dari segi kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31 hingga 40 tahun (47,1%), diikuti oleh responden berusia di bawah 30 tahun (46,1%). Jika dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir, sebanyak 64,7% adalah lulusan strata satu (S1). Sementara itu, Sebanyak 49% responden adalah mereka yang telah bekerja antara 5

hingga 10 tahun, menjadikannya kelompok usia kerja terbesar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki latar belakang edukasi dan pengalaman kerja yang cukup relevan untuk mengevaluasi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa perilaku responden terhadap seluruh variabel cenderung positif. Rata-rata Modal Psikologis sebesar 4,44 (dengan skor terendah 3,47 dan tertinggi 5,00), menunjukkan tingkat keyakinan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang solid di kalangan pegawai. Untuk Karakteristik Pekerjaan, rata-rata 4,17 (rentang 2,70-5,00) mengindikasikan bahwa pekerjaan secara umum dipersepsikan menantang dan bermakna, meski terdapat beberapa area yang memerlukan perbaikan. Komitmen Organisasional, dengan rata-rata 4,25 (skor minimum 2,50 dan maksimum 5,00), merefleksikan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional yang substansial antara karyawan dan organisasi. Sementara itu, variabel Kinerja mencapai rata-rata 4,37 (nilai minimum 3,20 dan maksimum 5,00), menunjukkan bahwa pegawai secara konsisten menilai tinggi performa mereka dalam aspek produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan.

Hasil Pengujian Instrumen dan Model

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam riset ini. Uji validitas menilai kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Merujuk pada Ghazali (2018), instrumen dianggap valid jika nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) melebihi 0,5 dan setiap item memiliki *loading factor* di atas 0,4. Berdasarkan hasil yang disajikan dalam Tabel 2, seluruh indikator untuk variabel Modal Psikologis, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja memenuhi kriteria validitas, dengan pengecualian satu item pada indikator Karakteristik Pekerjaan (X2.8) yang menunjukkan *loading factor* di bawah ambang batas 0,4. Setelah item tersebut dikeluarkan, Tabel 3 menunjukkan bahwa sembilan item indikator yang tersisa tetap valid dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4. Keempat variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 (Modal Psikologis = 0,966; Karakteristik Pekerjaan = 0,814; Komitmen Organisasional = 0,855; Kinerja = 0,858). Angka-angka ini mengindikasikan

bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi tinggi dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti dan dapat diandalkan.

Hasil analisis regresi pada Tabel 5 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,734, yang berarti 73,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kontribusi modal psikologis, karakteristik pekerjaan, dan interaksi keduanya dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Sisa 26,6% variasi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model studi ini. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,857 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya, Tabel 6 memaparkan hasil uji F, dengan nilai F sebesar 66,916 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis (X1), karakteristik pekerjaan (X2), serta dua interaksi moderasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini dinilai sesuai dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara komprehensif.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji t yang disajikan pada Tabel 7, ditemukan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh nilai koefisien beta sebesar 1,788 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa elemen-elemen modal psikologis, seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan daya tahan, berkontribusi nyata pada peningkatan kinerja. Di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan, modal psikologis terbukti meningkatkan efektivitas kerja, menunjukkan bahwa organisasi yang aktif mengembangkan aspek psikologis karyawan akan menghasilkan SDM yang lebih tangguh dan produktif.

Modal psikologis juga berperan krusial dalam membantu karyawan mengatasi tantangan dan tekanan kerja. Dengan demikian, penerapan strategi seperti pelatihan *soft skill*, pembinaan emosional, dan program peningkatan ketahanan psikologis dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Zaman dan Endang (2023) pada 115 karyawan Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Batang, yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan modal psikologis terhadap kinerja.

Penelitian serupa oleh Handayani et al. (2016) pada 66 karyawan PDAM Kota Malang serta Agustine dan Suhana (2022) pada 95 pegawai Akademi Kepolisian Semarang juga memperkuat temuan ini. Namun, analisis juga mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar $-1,300$ dan signifikansi $0,013$. Ini menyiratkan bahwa kinerja dapat menurun ketika karakteristik pekerjaan tidak selaras dengan ekspektasi atau kapabilitas karyawan. Di Dinas Perhubungan Kota Pekalongan, hal ini merefleksikan bahwa struktur pekerjaan yang kurang sesuai atau terlalu monoton berpotensi mengurangi semangat dan produktivitas pegawai.

Ketidakselarasan antara tugas dan harapan individu dapat menimbulkan frustrasi serta penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara rutin meninjau dan menyelaraskan tugas pekerjaan dengan kapasitas serta aspirasi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani et al. (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini kontras dengan temuan Tarviani dan Sujadi (2024) pada 40 pegawai PT. Tunas Artha Gardatama Bali, yang menemukan pengaruh positif signifikan. Demikian pula, Aminin dan Tristiana (2022) dalam penelitian pada 112 pegawai kelurahan di Kecamatan Wiradesa, Kabupaten Pekalongan, juga menunjukkan pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memoderasi hubungan antara modal psikologis dan kinerja. Koefisien beta sebesar $0,334$ dengan signifikansi $0,006$ mengindikasikan bahwa karyawan dengan modal psikologis tinggi akan mencapai kinerja lebih optimal jika memiliki komitmen organisasi yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja memperkuat dampak positif modal psikologis.

Oleh karena itu, peningkatan komitmen melalui program pembinaan karier, pengakuan kinerja, dan komunikasi organisasi yang efektif menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja. Riset ini konsisten dengan studi Wicaksono dan Bambang (2022) pada 117 karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, yang juga menemukan bahwa hubungan antara modal psikologis dan kinerja diperkuat oleh komitmen organisasional. Penelitian Sukiman dan Suko

(2021) pada 92 pegawai di BPTIKP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah juga mendukung temuan ini, bahwa komitmen organisasi secara positif memoderasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.

Selain itu, komitmen organisasional juga terbukti memoderasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja. Nilai koefisien beta sebesar 0,374 dengan signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa dampak negatif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dapat diminimalkan bila karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pekalongan, ini berarti bahwa bahkan dalam kondisi pekerjaan yang kurang ideal, karyawan dengan komitmen kuat tetap mampu menjaga atau meningkatkan performa mereka. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi peningkatan komitmen, seperti program penghargaan, penguatan budaya kerja, dan peningkatan kesejahteraan, untuk mempertahankan kualitas kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ekayanti et al. (2019) pada 75 perawat di rumah sakit Gombong, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Demikian pula, Nurtjahjono et al. (2018) dalam studi terhadap 238 pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Jawa Timur juga membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak modal psikologis dan karakteristik pekerjaan pada kinerja karyawan, serta menganalisis peran komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Hasil analisis terhadap 102 pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan menunjukkan bahwa modal psikologis secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja, sementara karakteristik pekerjaan memiliki dampak negatif yang juga signifikan. Ini berarti, elemen seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi secara substansial mendukung kinerja optimal. Sebaliknya, bila ada ketidaksesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan preferensi atau ekspektasi pegawai, justru dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Selain itu, komitmen organisasional terbukti mampu memperkuat pengaruh positif dari modal psikologis serta mengurangi dampak negatif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa instansi

pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada penguatan modal psikologis melalui pelatihan yang sesuai dan pemberian dukungan emosional. Organisasi juga perlu meninjau ulang struktur pekerjaan agar selaras dengan potensi serta aspirasi pegawai. Komitmen terhadap organisasi juga perlu dipelihara guna mendukung motivasi dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Implikasi Teoretis

1. Penguatan Teori Modal Psikologis

Temuan ini mendukung kerangka Positive Organizational Behavior (Luthans, 2002), yang menempatkan aspek-aspek seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi sebagai faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kontribusi terhadap Teori Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meskipun memiliki pengaruh negatif kepada kinerja, hasil tersebut memperluas pemahaman dalam literatur bahwa respons terhadap karakteristik pekerjaan bersifat kontekstual. Dalam lingkungan tertentu, kompleksitas atau beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif jika tidak sesuai dengan harapan pegawai.

3. Komitmen Organisasional sebagai Moderator

Hasil studi ini menegaskan pentingnya komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara modal psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Komitmen terbukti memperkuat dampak positif serta menetralkan pengaruh negatif, sehingga mendukung teori pertukaran sosial dan Positive Organizational Behavior yang menggarisbawahi pentingnya keterikatan emosional dalam organisasi.

Implikasi Praktis

1. Komitmen Organisasi sebagai Aset Strategis

Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dapat mengembangkan strategi peningkatan komitmen pegawai, misalnya melalui gaya kepemimpinan partisipatif, transparansi komunikasi, dan sistem penghargaan yang adil. Langkah ini akan meningkatkan pengaruh positif dari modal psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

2. Kolaborasi Internal Antara Unit Kepegawaian dan Pimpinan Dinas

Pengembangan kemampuan non-teknis seperti motivasi, optimisme, dan daya tahan mental perlu diseimbangkan dengan evaluasi terhadap struktur pekerjaan. Penyesuaian terhadap prinsip meaningfulness, autonomy, dan feedback sangat

penting agar karyawan merasa dihargai. Di sini, komitmen organisasi bertindak sebagai faktor yang mengintegrasikan elemen pribadi dan struktural.

3. Penguatan Employee Engagement

Karena komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap hubungan antara modal psikologis dan kinerja, maka penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui budaya kerja yang inklusif, penghargaan terhadap kontribusi, serta peluang pengembangan karier.

4. Peningkatan Komitmen di Seluruh Tingkatan

Tidak hanya pegawai pada posisi strategis, komitmen perlu ditanamkan pada semua level organisasi, baik struktural maupun fungsional. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan transparansi organisasi, mendorong partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dan membangun kepercayaan berbasis keadilan dan kesetaraan.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Meski memberikan kontribusi signifikan, riset ini punya beberapa batasan. Ini termasuk lokasi studi yang hanya di satu instansi, penggunaan pendekatan kuantitatif yang mungkin kurang menangkap nuansa psikologis mendalam, dan desain *cross-sectional* yang tidak memungkinkan analisis jangka panjang. Untuk penelitian mendatang, disarankan menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods), memperluas area studi, serta mempertimbangkan desain longitudinal agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam mengenai dinamika antara karakteristik pekerjaan, modal psikologis, dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

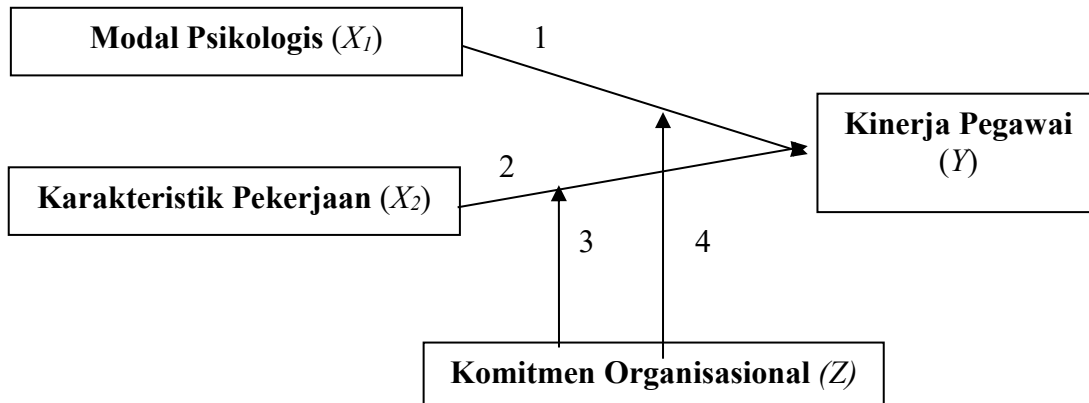
- A'syaroh, L., Andriani, R., & Wahyuni, D. (2022). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1), 33–47.
- Abbott, K. and J. Seymour. 1997. *Trapping the papaya fruit fly in north Queensland*. Paper presented at the Australian Entomological Society Conference, Melbourne.
- Agustine, S. O., & Suhana, S. (2022). Pengaruh modal psikologi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 123-130. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6875>
- Ainnisya, F., & Susilowati, E. (2018). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Abadi.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. *Psychology Press*.

- Arifin, Z. (2021). *Kinerja Individu dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206309342441>
- Baroroh, K. H. (2017). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6(1), 1–20.
- Bol, T. (2020). Subjective vs. Objective Performance Appraisal. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 45-58.
- Bray, J., dan C. Sturman. 2001. *Bluetooth: Connect without wires*. Upper Saddle River .NJ: Prentice Hall.
- Budiono, R. (2019). Pengukuran kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1-15.
- Chan, K., L. Chan, N. Jegadeesh, and J. Lakonishok. 2004. *Earnings quality and stock returns* .
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dewinda, M., Afandi, P., & Kurniawan, Y. (2021). *Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan*. Dalam Sani, A., & Suhana, D. (2022). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 101–115.
- Ekayanti, F. (2019). The impact of job characteristics on nurse performance: The moderating role of organizational commitment. *Jurnal Keperawatan*, 17(1), 45-54.
- Elbadiansyah. (2019). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Dalam Tarviani, M. F., et al. (2024). *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 45–59.
- Euis, N. (2017). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi, 14(2), 76–83.
- Fahmi, I. (2020). *Kinerja Organisasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmah, L. (2017). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 4(1), 1–10.
- Fitriany, dan D. Sari. 2008. *Studi atas pelaksanaan PBL dan Hubungannya dengan Prestasi Mahasiswa* .Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi XI, Pontianak..
- Forouzan, B. A. dan S. C. Fegan. 2007. *Data communications and networking* (4th ed.). New York.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1996). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Gunawan, A., Rahman, A., & Sari, R. (2020). Job design and employee performance: The role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 112-120. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p112>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2018). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Handyaningrum, T. (2016). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 22–29.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussain, M. (2017). *Work characteristics and employee performance: A mediating role of job satisfaction*. Dalam Gunawan, A., et al. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123–135.
- Iktiagung, R. (2011). *Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja pegawai*. Tesis tidak diterbitkan, Universitas Diponegoro.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A role of ethical climate on salespeople's outcomes. *Journal of Business Ethics*, 57(1), 57-66. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2004-6>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
- López-Cabarcos, M. Á., Arce, C., & Piñero, I. (2021). Psychological capital and employee performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 44(7), 574-585. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1908165>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital: An Evidence-Based Approach*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2019). *Psychological capital: An evidence-based approach to employee performance*. In J. A. M. Z. J. M. L. (Ed.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 55-81). SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya..
- Martin, J. (2000). *Effective Performance Management*. In Rachmawati, I., & Suhana, S. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western: Cengage Learning.
- McGraw-Hill. Tseng, Y.C., S. P. Kuo, H. W. Lee, and C. F. Huang. 2004. Location tracking in a wireless sensor network by mobile agents and its data fusion strategies. *The Computer Journal* , 47 (4), 448–460.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Psychology Press.
- Minimal 15 buah referensi. *Contains the sources referred in the study. Please follow Harvard-APA style. Its recommended for author to write using citation software such as mendeley, endNote, Zotero, dll.*
- Mink, P. (2019). Characteristics of High-Performing Individuals. *International Journal of Business and Management*, 14(3), 123-130.
- Otmo, A. (2012). *Karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan: Studi empiris pada perusahaan X*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 1-13.
- Pahira, R., Sari, M., & Nugraha, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. *Jurnal Manajemen Modern*, 11(1), 77–88.

- Parashakti, U., & Setiawan, A. (2019). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 123-135.
- Priansa, D. (2021). *Kinerja Karyawan: Konsep dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Putra, F., Hidayat, R., & Wijaya, A. (2019). *Kinerja pegawai sebagai cerminan keberhasilan organisasi*. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 6(3), 155–166.
- Rachmawati, S., & Suhana, D. (2022). *Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 112–128.
- Riketta, M. (2008). The relationship between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 1037-1055. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Sani, A., & Suhana, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi era digital*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–58.
- Santos, M. (2018). *The impact of psychological capital on employee performance*. Dalam Songshan, L., et al. (2020). *Journal of Business Psychology*, 35(2), 345–360.
- Santoso, S. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sendjaya, S. (2015). *Servant leadership: A paradoxical approach to leadership*. In D. V. V. A. Z. A. (Ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations* (pp. 251-263). Oxford University Press.
- Songshan, L., Huang, X., & Zhang, M. (2020). *Psychological capital and job performance: A meta-analytic review*. *Journal of Organizational Psychology*, 9(2), 201–219.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiman, A., Nurdin, A., & Hartati, L. (2020). *Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan sektor pelayanan*. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 60–72.
- Tangkuman, N., Rahman, A., & Wibowo, S. (2015). *Performance Appraisal: Theory and Practice*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarviani, M. F., Rahman, A., & Putri, W. (2024). *Karakteristik pekerjaan dan dampaknya terhadap kepuasan serta kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(1), 88–104.
- Utama, S. 1996. *The Association between Institutional Ownership and Trading Volume Reaction to Annual Earnings Announcements*. Ph.D dissertation, Texas A & M University.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Wicaksono, A. P., Yulianingsih, R., & Wijayanti, D. (2022). *Peran komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 132–144.
- Wulandari, M., Setyowati, A., & Rahardjo, B. (2024). *Kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 22-34.
- Agustin, R., & Suhana, N. (2022). *Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja pegawai di Akademi Kepolisian Semarang*. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 101-112.
- Yahya, M., & Hidayati, N. (2014). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zaky, M. (2022). Globalization and digital transformation: The impact on organizational change. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(1), 1-10.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Model Grafis Pengaruh Modal Psikologis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Moderasi

Tabel 1 Identitas Responden

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	62,7%
	Perempuan	38	37,3%
	Total	102	100%
Usia	< 30 tahun	47	46,1%
	31–40 tahun	48	47,1%
	41–50 tahun	6	5,9%
	> 50 tahun	1	1,0%
	Total	102	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	1	1,0%
	Diploma III	20	19,6%
	Sarjana (S1)	66	64,7%
	Pascasarjana (S2)	15	14,7%
	Total	102	100%
Lama Bekerja	< 5 tahun	32	31,4%
	5–10 tahun	50	49,0%
	10–15 tahun	15	14,7%
	> 15 tahun	5	4,9%
	Total	102	100%

Sumber: Olahan data menggunakan SPSS v25

Tabel 2. Uji Validitas Berdasarkan Nilai KMO dan Faktor Muatan (Versi 1)

Variabel	Indikator	Faktor Muatan	KMO	Keterangan
Modal Psikologis (X_1)	X1.1	0,585	0,881	Layak
	X1.2	0,656		Layak
	X1.3	0,756		Layak
	X1.4	0,800		Layak
	X1.5	0,761		Layak
	X1.6	0,711		Layak
	X1.7	0,753		Layak
	X1.8	0,555		Layak
	X1.9	0,647		Layak
	X1.10	0,747		Layak
	X1.11	0,544		Layak
	X1.12	0,668		Layak
	X1.13	0,669		Layak
	X1.14	0,592		Layak

	X1.15	0,569		Layak
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1	0,787	0,717	Layak
	X2.2	0,725		Layak
	X2.3	0,542		Layak
	X2.4	0,620		Layak
	X2.5	0,656		Layak
	X2.6	0,732		Layak
	X2.7	0,577		Layak
	X2.8	–		Tidak Layak
	X2.9	0,614		Layak
	X2.10	0,479		Layak
Komitmen Organisasional (Z)	Z.1	0,796	0,803	Layak
	Z.2	0,667		Layak
	Z.3	0,611		Layak
	Z.4	0,742		Layak
	Z.5	0,802		Layak
	Z.6	0,872		Layak
	Z.7	0,798		Layak
	Z.8	0,766		Layak
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,602	0,829	Layak
	Y2	0,546		Layak
	Y3	0,614		Layak
	Y4	0,632		Layak
	Y5	0,468		Layak
	Y6	0,772		Layak
	Y7	0,841		Layak
	Y8	0,747		Layak
	Y9	0,667		Layak
	Y10	0,779		Layak

Sumber: Pengolahan data primer menggunakan SPSS v25

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas Berdasarkan KMO dan Faktor Muatan (Versi 2)

Variabel	Indikator	Faktor Muatan	Nilai KMO	Keterangan
Modal Psikologis (X1)	X1.1	0,585	0,881	Memenuhi
	X1.2	0,656		Memenuhi
	X1.3	0,756		Memenuhi
	X1.4	0,800		Memenuhi
	X1.5	0,761		Memenuhi
	X1.6	0,711		Memenuhi
	X1.7	0,753		Memenuhi
	X1.8	0,555		Memenuhi
	X1.9	0,647		Memenuhi
	X1.10	0,747		Memenuhi
	X1.11	0,544		Memenuhi
	X1.12	0,668		Memenuhi
	X1.13	0,669		Memenuhi
	X1.14	0,592		Memenuhi
	X1.15	0,569		Memenuhi
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1	0,790	0,736	Memenuhi
	X2.2	0,730		Memenuhi
	X2.3	0,547		Memenuhi
	X2.4	0,619		Memenuhi
	X2.5	0,660		Memenuhi
	X2.6	0,736		Memenuhi
	X2.7	0,563		Memenuhi
	X2.9	0,613		Memenuhi
	X2.10	0,476		Memenuhi

Komitmen Organisasional (Z)	Z.1	0,796	0,803	Memenuhi
	Z.2	0,667		Memenuhi
	Z.3	0,611		Memenuhi
	Z.4	0,742		Memenuhi
	Z.5	0,802		Memenuhi
	Z.6	0,872		Memenuhi
	Z.7	0,798		Memenuhi
	Z.8	0,766		Memenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,602	0,829	Memenuhi
	Y2	0,546		Memenuhi
	Y3	0,614		Memenuhi
	Y4	0,632		Memenuhi
	Y5	0,468		Memenuhi
	Y6	0,772		Memenuhi
	Y7	0,841		Memenuhi
	Y8	0,747		Memenuhi
	Y9	0,667		Memenuhi
	Y10	0,779		Memenuhi

Sumber: Diolah dari output SPSS versi 25

Tabel 4. Ringkasan Uji Konsistensi Internal (Reliabilitas)

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Batas Minimal	Kesimpulan
1	Modal Psikologis	0,966	> 0,70	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan	0,814	> 0,70	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0,855	> 0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,858	> 0,70	Reliabel

Sumber: Diolah dari Output SPSS versi 25

Tabel 5. Ringkasan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Koefisien Korelasi (R)	R Square	R^2 Terkoreksi	Standar Galat Estimasi
1	0,857	0,734	0,723	0,2056

Sumber: Diolah dari Output SPSS versi 25

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F Hitung	Signifikansi
Regresi	11,317	4	2,829	66,916	0,000
Residual	4,101	97	0,042		
Total	15,419	101			

Sumber: Diolah dari Output SPSS versi 25

Tabel 7 Uji Regresi

No	Hipotesis	Koefisien Beta	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
1	Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja	1,788	3,723	0,000	Diterima (signifikan)
2	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja	-1,300	-2,528	0,013	Ditolak (negatif signifikan)
3	Komitmen Organisasional memoderasi pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja (Moderasi 1)	0,334	2,839	0,006	Diterima (signifikan)
4	Komitmen Organisasional memoderasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Moderasi 2)	0,374	3,055	0,003	Diterima (signifikan)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25