

## Upaya Peningkatan Kinerja melalui Peningkatan Modal Psikologi dan Etos Kerja (Studi Pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal)

Izha Zihan Rachmawati<sup>1</sup> Suhana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Mahasiswa, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

DOI: [10.37531/sejaman.v5i1.1443](https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1443)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh modal psikologi, etos kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 orang pegawai dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *standart coefficients beta* sebesar 0,263(3) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *sig* sebesar 0,292. dan nilai *sig* sebesar 0,019. (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *standart coefficients beta* sebesar 0,528 dan nilai *sig* sebesar 0,000. (3) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *sig* sebesar 0,292.

**Kata Kunci:** *Modal Psikologi, Etos Kerja, Kepemimpinan Transformasiona, Kinerja Pegawai*

### Abstract

*This study aims to find empirical evidence of the effect of psychological capital, work ethic and transformational leadership on employee performance at UPPD SAMSAT Kendal Regency. The sample in this study amounted to 115 employees with saturated sampling technique where all the population was sampled. The results of the study prove that (1) Psychological capital has a positive and significant effect on employee performance with a standard coefficient beta value of 0.263 and a sig value of 0.019. (2) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance with a standard coefficient beta value of 0.528 and a sig value of 0.000. (3) Transformational leadership has no significant effect with a sig value of 0.292.*

**Keywords:** *Psychological Capital, Work Ethic, Transformational Leadership, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Izha Zihan Rachmawati

✉ Corresponding author :  
Email Address : [izha.zihan@gmail.com](mailto:izha.zihan@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama pada suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila sumber daya manusia diarahkan dengan baik maka

sumber daya ini akan memiliki kekuatan yang produktif serta memberikan hasil yang optimal untuk suatu organisasi (Darmawan, dkk, 2020). Pengelolaan yang baik merupakan langkah strategis dalam upaya organisasi mempersiapkan sumber daya manusia agar mampu bersaing pada saat perubahan terjadi. Hasil pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam mengelola, memimpin serta menjalin kerja sama dengan orang lain guna memberikan hasil yang maksimal kepada suatu organisasi (Martin, 2000). Organisasi akan selalu berusaha maksimal, meskipun organisasi harus menempuh berbagai cara dalam meningkatkan kinerja pegawai guna menciptakan pegawai yang memiliki potensi yang unggul sehingga pegawai dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Melati et al., 2019).

Berdasarkan *review* hasil penelitian terdahulu, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain: modal psikologi, etos kerja dan kepemimpinan transformasional. Secara konseptual dan empiris modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Peterson et al., 2003). Menurut Sukiman & Priyono (2020) modal psikologi merupakan modal yang dimiliki oleh pegawai guna mempermudah dirinya menyesuaikan diri terhadap lingkungan organisasi serta dapat berdampak pada kinerja pegawai tersebut.. Hasil penelitian Zaman & Tjajaningsih (2017) menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan pembantu pembina keluarga berencana desa di kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Batang.

Etos kerja merupakan faktor penting bagi organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mendapatkan hasil kerja yang optimal (Nurjaya et al., 2021). Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Tangkudung & Taroreh (2021), Arianto et al. (2017), Arifin & Putra,(2020). Selain itu hasil penelitian Rosmawati & Jermawinsyah (2018) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang dalam mempengaruhi seorang untuk membawa perubahan bagi organisasi serta membantu peningkatan kinerja pegawainya agar mampu bersaing di era perubahan (Baskoro, 2012). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Baskoro (2012), Chandrasekara (2019), Tangkudung & Taroreh (2021). Selain itu hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anah Widayati & W. (2020), Masduki Asbari et al. (2020).

Penelitian ini akan dilakukan pada UPPD Samsat Kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan diketahui bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian prestasi kerja beberapa pegawai masih belum seperti yang diharapkan. Berikut adalah tabel yang lebih detail.

**Tabel 1.** *Sasaran Kerja Pegawai (SKP) UPPD SAMSAT Kab.Kendal*

NO	NAMA	TAGET KUALITAS/MUTU (%)	REALISASI KUALITAS/MUTU (%)	NILAI CAPAIAN (%)
1.	Muttadirin	100	90	88
2.	Miyono	100	86	87,33
3.	Sri Handayati	100	90	88
4.	Surtinah	100	90	88,67
5.	Ervanto	100	90	88,67
6.	Yeffie Pudji Wardanu	100	90	88,67
7.	Ade Kahirani	100	90	92
8.	Muh Nasir	100	90	88,67
9.	Sunarya	100	90	88,67
10.	Indah Susilowati	100	86	87,33
11.	Agus Hendriatno	100	90	88,67
12.	A. Isnanto,SIP	100	87	88,67
13.	Priyanto	100	90	88,67
14.	Drs.Anastasia	100	87	87,67
15.	Indah Susilowati	100	86	87,33
16.	Noor Arifin	100	86	87,33
	<b>Rata - Rata</b>	100	88,63	88,40

Sumber : SKP UPPD SAMSAT Kab. Kendal

**Tabel 2.** *Tabel Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*

NO.	Nama	Unsur	Nilai	Nilai Prestasi Kerja
1.	Adhitya Tri Nugroho	Orientasi Pelayanan	83	84,40
		Integritas	83	

		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
2.	Erlangga Suryono A	Orientasi Pelayanan	83	84,40
		Integritas	83	
		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
3.	Swastika Dyah Pratiwi	Orientasi Pelayanan	83	85,07
		Integritas	83	
		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
4.	Dul Cholid	Orientasi Pelayanan	83	84,40
		Integritas	83	
		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
5.	Achmad Faizun Masruri	Orientasi Pelayanan	83	84,40
		Integritas	83	
		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
6.	Leonardus Wantoro W	Orientasi Pelayanan	83	84,40
		Integritas	83	
		Komitmen	83	
		Disiplin	83	
		Kerjasama	83	
	<b>Rata - Rata</b>		83	84,51

Sumber:Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 1.2 menunjukkan nilai rata - rata prestasi kerja beberapa pegawai non PNS sebesar 84,51% dengan target 100%. Hal tersebut menunjukkan penilaian prestasi kerja beberapa pegawai non PNS sudah baik. Meski demikian, kinerja pegawai masih perlu untuk ditingkatkan.

Dari latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh modal psikologi, etos kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berupa kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh sumber daya manusia yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan porsi dan fungsi masing - masing (Arianto et al., 2017). Menurut

Wibowo (2011:7) kinerja memiliki makna yang luas yaitu proses dimana pekerjaan berlangsung guna mencapai tujuan organisasi. Dalam arti sempit kinerja di definisikan sebagai hasil yang diinginkan dengan harapan dapat dicapai oleh organisasi secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Gibson (1997) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berkaitan kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur dengan beberapa dimensi sebagai berikut (Gibson,1997) :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Efisiensi kerja

### **Modal Psikologi**

Menurut Gohel (2012) modal psikologi adalah sifat pribadi yang berkontribusi terhadap produktivitas individu oleh psikolog.. Menurut Luthans, et al (2007) Modal psikologi adalah sebuah pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan praktis dalam organisasi dalam menentukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan. Modal psikologi memiliki beberapa dimensi yaitu ( Luthans, 2007):

- a. Memiliki kepercayaan (*self-Efficacy*)
- b. Atribusi positif (*Optimism*).
- c. Harapan (*Hope*)
- d. *Resiliency* (ketahanan).

### **Etos Kerja**

Menurut Harsono & Santosa (2006) etos kerja adalah semangat kerja berdasarkan nilai atau norma yang berlaku. Pendapat yang Harsono & Santosa (2006) didukung oleh pendapat Sukriyanto (2000) yang menyebutkan bahwa etos kerja semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja yang lebih baik serta mendapatkan nilai - nilai di kehidupan mereka. Menurut Miller dan Whoer (2002) Etos kerja adalah perilaku yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan melaksanakan tugas yang didasarkan pada kesediaan untuk mengembangkan diri dan menumbuhkan semangat kerja serta berorientasi pada mutu dan efisiensi. Etos kerja memiliki beberapa dimensi antara lain (Miller & Whoer,2002):

1. Kerja keras.

2. Kemandirian.
3. Sentralisasi kerja.
4. Moralitas.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2008) pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang memiliki perhatian kepada persoalan – persoalan yang dihadapi karyawan serta kebutuhan pengembangan dari masing – masing karyawan dengan cara memberikan semangat dan dorongan terhadap karyawan guna mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan alternatif pemecahan masalah yang sulit, sehingga memperbaiki keefektifan organisasi (Bass & Avolio, 1993). Menurut Bass & Avolio (1993) kepemimpinan transformasional memiliki empat cara untuk mempengaruhi bawahannya sebagai berikut :

1. *Idealized Influence* ( Kharisma)
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual Stimulation*.
4. *Individualized Consideration*

### **Hipotesis**

#### 1. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Zaman & Tjahjaningsih (2017) pada pembantu pembina keluarga berencana desa di Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Batang. Peneliti tersebut menggunakan metode *purposive sampling* untuk respondennya memiliki masa kerja antara 5 sampai 20 tahun. Sampel yang digunakan 115 orang pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Melati et al. (2019) dan Nafei (2015). Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>** : Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto et al. (2017) dengan sampel sebanyak 100 orang karyawan pada departemen produksi di PT. Gudang Garam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam tersebut. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurjaya et al. (2021) dengan metode explanatory research di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

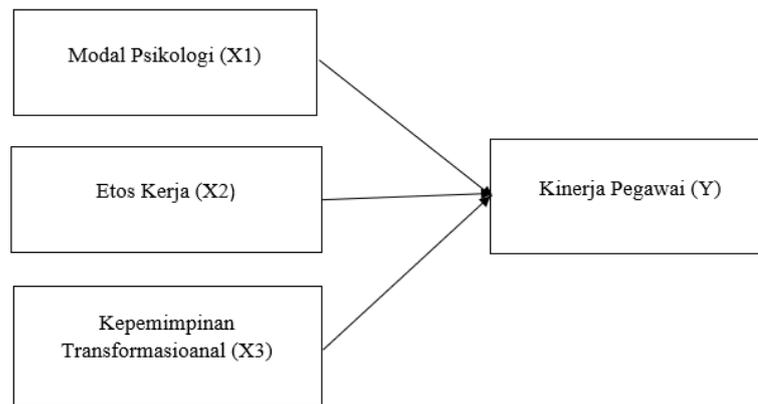
**H<sub>2</sub>** : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Tangkudung & Taroreh (2021) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sampel 40 responden karyawan Hotel *Gran Central* Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya pemimpin berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baskoro (2012) dengan sampel 54 karyawan KSU Prima Mandiri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>** : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengaruh antara variable tersebut disusun model grafis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

## METODOLOGI

### Populasi dan sampel

Populasi merupakan sekumpulan orang, insiden atau sesuatu yang dapat diteliti oleh peneliti. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai segerombolan objek peneliti darimana data akan dikumpulkan untuk dianalisis (Noor, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di UPPD Samsat Kabupaten Kendal yang berjumlah 115 pegawai.

Sampel merupakan sebagian jumlah populasi yang diambil pada objek penelitian agar dapat mewakili semua jawaban dari keseluruhan populasi (Noor, 2015). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang anggotanya seluruh anggota populasi. Jumlah sampel ditemukan sebesar 115 orang pegawai.

### Jenis Data dan Sumber Data

Data merupakan informasi yang diterima tentang sesuatu kenyataan atau fenomena empirik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai UPPD Samsat Kabupaten Kendal. Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar ke responden.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang sudah ada pada organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel modal psikologi, pegawai UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal (X01.1 - X01.10) rata - rata responden sangat setuju dengan nilai rata - rata sebesar 3,82. Hal tersebut menunjukkan semakin kuat modal psikologi pegawai UPPD SAMSAT Kab. Kendal, maka semakin kuat kemauan pegawai UPPD SAMSAT Kab. Kendal dalam mencapai tujuan.

Dari keseluruhan item pertanyaan variabel etos kerja pegawai UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal (X02.1 - X02.8), rata - rata responden menjawab setuju dengan skor rata - rata 3,86. Dari hasil penelitian ini terindikasi bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat, apabila kinerja pegawai meningkat maka organisasi akan lebih baik lagi.

Dari keseluruhan item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional pegawai UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal (X02.1 - X02.8), rata - rata responden menjawab setuju dengan skor rata - rata 4,0 . Pada penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki skor tertinggi 4 - 5, belum tentu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atasan kurang mampu mendorong para pegawai agar mempunyai rasa optimisme yang tinggi pada kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Serta, pada pertanyaan pada variabel kinerja pegawai UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal (Y.1 - Y.6), rata - rata jawaban responden mengarah ke jawaban setuju, dengan total skor rata - rata 3,59. Hal itu berarti bahwa sebagian besar responden berkontribusi penuh atas pekerjaan mereka pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal.

### Uji Validitas

Hasil Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada di kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan dianalisis. Nilai KMO digunakan untuk mengetahui seberapa mampu sampel digunakan dalam penelitian. Nilai yang harus dikehendaki adalah  $>0,5$ , untuk dilakukan analisis factor sedangkan masing-masing item dikatakan valid apabila loading factor mempunyai nilai  $>0,4$  (Ghozali,2018). Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading faktor	Keterangan
<b>Modal Psikologi (X1)</b>	0,725	X01.1	0,539	Valid
		X01.2	0,751	Valid
		X01.3	0,467	Valid
		X01.4	0,761	Valid
		X01.5	0,559	Valid
		X01.6	0,448	Valid
		X01.7	0,485	Valid
		X01.8	0,759	Valid
		X01.9	0,165	Tidak Valid
		X01.10	0,424	Valid
<b>Etos Kerja (X2)</b>	0,745	X02.1	0,722	Valid
		X02.2	0,676	Valid
		X02.3	0,684	Valid
		X02.4	0,604	Valid
		X02.5	0,477	Valid
		X02.6	0,606	Valid
		X02.7	0,149	Tidak Valid
		X02.8	0,633	Valid
<b>Kepemimpinan Transformasional (X3)</b>	0,72	X03.1	0,589	Valid
		X03.2	0,333	Tidak Valid
		X03.3	0,694	Valid
		X03.4	0,709	Valid
		X03.5	0,695	Valid
		X03.6	0,643	Valid
		X03.7	0,582	Valid
		X03.8	0,518	Valid
		X03.9	0,715	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,751	Y01.1	0,836	Valid
		Y01.2	0,882	Valid
		Y01.3	0,745	Valid
		Y01.4	0,273	Tidak Valid
		Y01.5	0,858	Valid
		Y01.6	-0,002	Tidak Valid

Dari table 4.2 diketahui bahwa semua indikator pernyataan dari variable modal psikologi, etos kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dikatakan valid, dilihat dari nilai KMO (*Kaiser Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy*) > 0,5 yang berarti bahwa sampel dari penelitian ini telah memenuhi kriteria kecukupan sampel, sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan untuk indikator-indikator pertanyaan dari semua variabel seluruhnya memiliki nilai

*loading factor* >0,4, sehingga penelitian ini layak digunakan. Namun terdapat beberapa indikator pertanyaan yang tidak valid antara lain X01.9, X02.7, X03.2, Y01.4 dan Y01.6 disebabkan oleh nilai *loading factor* < 0,4.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Chronbach Alpha > 0,7. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Modal Psikologi (X1)	0,756	>0,7	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,739	>0,7	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,799	>0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	>0,7	Reliabel

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,7 sehingga setiap item pertanyaan variabel modal psikologi, etos kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel serta semua item pertanyaan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

### Uji F

Tabel 5 Uji F

Variabel Independent	Variabel Dependent	F	Sig.
Modal Psikologi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	23,862	0,000
Etos Kerja (X2)			
Kepemimpinan Transformasional (X3)			

Tabel 6 menunjukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (Fit) untuk digunakan lebih lanjut.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,668	0,446	0,427	2,759

a.Predictor: (Constant),X03, X01,X02

Tabel 7 menunjukkan *Adjust R Square* pada uji determinasi ( $R^2$ ) dapat di jelaskan sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi adalah nilai *R Square* sebesar 0,446 yang berarti bahwa variabel modal psikologi, etos kerja dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variable kinerja pegawai sebesar 44,6%. Sedangkan sisanya 55,8% (100%-44,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel modal psikologi, etos kerja dan kepemimpinan transformasional.

## Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Keterangan
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0,491	2,367		0,836	
Modal Psikologi	0,205	0,086	0,263	0,019	Diterima
Etos Kerja	0,376	0,079	0,528	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional	-0,085	0,080	-0,107	0,292	Ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,263 X_1 + 0,528 X_2 + (-0,107) X_3 + e$$

Dari tabel 4.8 hasil analisis uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.17 nilai signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  yang berarti hipotesis dinyatakan diterima dengan nilai *standart coefficients beta* sebesar 0,263 yang berarti variabel modal psikologi berpengaruh positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.  $H_2$  : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari tabel 4.17 nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis dinyatakan diterima dengan nilai *standart coefficients beta* sebesar 0,528 yang berarti variabel etos kerja berpengaruh positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. H<sub>3</sub> : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari tabel 4.17 nilai signifikansi sebesar  $0,292 > 0,05$  yang berarti hipotesis dinyatakan tidak diterima dengan nilai *standart coefficients beta* sebesar  $- 0,107$  yang berarti variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **1. Modal Psikologi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.8 modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Beta* sebesar  $0,263$  dan nilai sig sebesar  $0,019$  maka dapat dikatakan H<sub>1</sub> diterima disebabkan karena nilai Sig  $0,019 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Modal psikologi merupakan bentuk kontribusi positif di dalam diri pegawai guna menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Responden mempersepsikan bahwa modal psikologi yang baik akan meningkatkan kinerja.

Pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal, modal psikologis merupakan variabel penting untuk menciptakan kontribusi positif dalam diri masing – masing pegawai, dimana organisasi sangat membutuhkan modal psikologi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menacapai tujuan organisasi. Hal ini berarti semakin baik modal psikologi yang dimiliki pegawai UPPD SAMSAT Kab. Kendal, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan serta semakin cepat pula organisasi mencapai tujuannya. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ( Setyowati & Meilia (2019), Zaman & Tjahjaningsih (2017) dan Melati et al. (2019) modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Etos Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian tabel 4.8 etos kerja memiliki nilai *Beta* sebesar  $0,528$  dan nilai Sig sebesar  $0,000$ , maka dapat dikatakan H<sub>2</sub> diterima disebabkan karena nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkatnya etos kerja pada UPPD

SAMSAT Kabupaten Kendal, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai juga berlaku dalam konteks pelayanan masyarakat dalam bidang pembayaran pajak kendaraan bermotor. Apabila pegawai diperlakukan secara baik oleh pihak organisasi, maka pegawai akan memberikan umpan balik kepada organisasi dengan lebih meningkatkan kinerja mereka dalam bidang pelayanan publik. Dalam hal ini etos kerja dijadikan sebagai kesadaran pegawai UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menggunakan tugas pegawai dalam memberikan nilai instrinsik bagi pihak lain. Temuan penelitian ini juga mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Karauwan et al. (2015), Arianto et al. (2017) dan Nurjaya et al. (2021)) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.8 kepemimpinan transformasional nilai Sig sebesar 0,292 maka dapat dikatakan  $H_3$  tidak dapat diterima karena nilai Sig  $0,292 > 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 3 tidak diterima. Artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui bagaimana pegawai mendapat perhatian dari atasannya. Apabila pemimpin di dalam organisasi menjadi panutan, memiliki rasa optimisme yang tinggi serta perhatian khusus akan kebutuhan terhadap pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kepercayaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Persepsi pegawai yang menilai kepemimpinan transformasional berjumlah 12 orang pegawai terhadap pemimpinnya tetapi tidak mampu mendorong kinerja pegawainya.

Perihal temuan penelitian ini, ada beberapa temuan sebelumnya yang tidak sejalan dengan temuan penelitian ini seperti : (Segara Chandrasekara (2019), Tangkudung & Taroreh (2021), Baskoro (2012)). Sementara itu penelitian yang sejalan dengan temuan penelitian ini adalah hasil penelitian (Cahyono et al. (2015) dan Asbari et al. (2020)) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti modal psikologi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai yang tinggi pula. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

## Referensi :

- Anah Widayati, C. C., & W., A. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Discipline On Employee Performance. *Dijdbm*, 1, 290-301.
- Arianto, V., Gondo, S., & Prasetya, A. (2017). The Effect Of Situational Leadership Style, Work Ethic, And Work Motivation On The Employee's Performance (Study On The Employees Departement Of Production In Pt. Gudang Garam Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 52(1), 154-162.  
[Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/202045-The-Effect-Of-Situational-Leadership-Sty.Pdf](https://media.neliti.com/media/publications/202045-the-effect-of-situational-leadership-sty.pdf)
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development Through Work Experience, Work Ethic, Compensation. *Iosr Jurnal Of Business And Management (Iosr - Jbm)*, 22, 39-46.
- Baskoro, C. A. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 120-128.
- Dr. H. Munawar Noor, M. (2015). *Memotret Data Kualitatif Dan Kuantitatif (Untuk Skripsi, Tesis, Desertasi)*.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 3(3), 1196-1207.  
[Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/10125](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125)
- Masduki Asbari, Novitasari, D., Gazali, Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah*

*Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 18(2), 147-159.*

- Melati, R. M. Ima, Awasinombu, A. H., Patwayati, Idin H. A., Patwayati, Madi, R. A., Sinarwaty, Iski A. M., Sinarwaty, & Armstrong, V. (2019). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Engaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 11(2), 18-29.*
- Nafei, W. (2015). The Effects Of Psychological Capital On Employee Attitudes And Employee Performance: A Study On Teaching Hospitals In Egypt. *International Journal Of Business And Management, 10(3)*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V10n3p249>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 172.* <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V4i2.9086>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2003). Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel, 56, 965-993.*
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 9(2), 153.* <https://doi.org/10.33087/Eksis.V9i2.143>
- Segara Chandrasekara. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style On Job Satisfaction And Employee Performance : A Case Study Of The Garment Manufacturing Industry In Sri Lanka. *Jurnal Internasional Ekonomi, Perdagangan, Dan Manajemen, VII, 385-394.*
- Setyowati, C. H. P. M. W. (2019). Issn : 1693-9727. *Journal Of Management, 50-62.*
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(1), 589-599.*
- Ujang Tri Cahyono , Mohamad Syamsul Maarif, Dan S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68-76.  
[Https://Doi.Org/10.17358/Jma.11.2.68-76](https://doi.org/10.17358/Jma.11.2.68-76)

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resilience. *Journal Of Management*, 33(5), 774-800.  
[Https://Doi.Org/10.1177/0149206307305562](https://doi.org/10.1177/0149206307305562)

Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Modal Psikologi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50-61.

Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Modal Psikologi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50-61.