

Menganalisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan: Pengaruh Modal Psikologis, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja di PT Siantar Top Tbk

Erliani Nurulita

Perbanas Institute, Indonesia

E-mail: erlianinurulita5@gmail.com

Article History:

Received: 17 April 2026

Revised: 25 Juni 2026

Accepted: 08 Juli 2026

Keywords: Modal Psikologis, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini dilakukan untuk menelusuri bagaimana Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan kepuasan kerja ikut andil dalam membentuk kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang didapat dari kuesioner. Sampelnya sebanyak 185 karyawan yang diambil menggunakan metode simple random sampling. Pengolahan data, peneliti memakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa semua variable Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja, baik itu pengaruhnya secara terpisah atau gabungan. Variabel yang cukup menonjol adalah kepuasan kerja, dimana memberikan dampak terbesar dibanding dua variabel lainnya. Adapun angka R^2 mencapai 74,7%, yang berarti mayoritas faktor yang mempengaruhi kinerja sudah tercakup dalam model, meski masih ada 25,3% yang dipengaruhi faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah faktor utama untuk menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi saat dinamika persaingan dunia usaha semakin kompetitif. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2025), kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan tren positif dengan tingkat pengangguran terbuka berada di 4,76% sebagai titik terendah dalam periode sejak 1998, serta penambahan lapangan kerja sebanyak 3,59 juta orang. Meskipun demikian, produktivitas tenaga kerja masih menjadi tantangan dalam meningkatkan daya saing nasional. Produktivitas yang belum optimal mencerminkan bahwa kinerja sumber daya manusia belum sepenuhnya maksimal. Hal ini diperkuat oleh laporan kinerja dari Kemenko Perekonomian (2025) yang menunjukkan bahwa proporsi pekerja pada bidang keahlian menengah tinggi baru mencapai sekitar 61,09% dari target, serta cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja masih berada pada kisaran 29,68%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas dan produktivitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan guna mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur faktor-faktor pendorong produktivitas karyawan agar bisa ditingkatkan secara konsisten dan berkelanjutan.

Tabel 1 Laporan Kinerja Kemenko Perekonomian

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2025	Target Triwulan II	Realisasi s.d Triwulan II 2025	Capaian (%)
1.1	Proporsi tenaga kerja yang bekerja pada sektor dengan tingkat keahlian menengah hingga tinggi	62,97%	62,50%	61,09%*	98,33%
1.2	Tingkat keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja	56,30–58,80%	56,30–58,80%	56,7%	100%
1.3	Persentase pekerja yang terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan nasional	32,15%	31,00%	29,68%**	95,73%
2.1	Tingkat efektivitas pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, serta pengendalian kebijakan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja	80%	40%	40%	100%
2.2	Tingkat keberhasilan koordinasi dan pengendalian kebijakan dalam pengembangan ekosistem ketenagakerjaan	80%	40%	50%	120%
3.1	Indeks kepuasan terhadap layanan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan terkait produktivitas tenaga kerja dan ekosistem ketenagakerjaan	3 dari 4	3	4	120%
4.1	Persentase realisasi rencana aksi reformasi birokrasi pada bidang peningkatan produktivitas dan pengembangan ekosistem ketenagakerjaan	85%	40%	38,89%	97,22%

Sejalan dengan kondisi tersebut, peningkatan hasil kerja karyawan tidak semata dipicu oleh faktor eksternal seperti kebijakan dan dinamika pasar tenaga kerja, selain itu juga ada kontribusi dari aspek yang ada dalam diri karyawan sendiri, termasuk di dalamnya modal psikologis. Luthan dalam Chandhika & Saraswati (2019) mengartikan modal psikologis sebagai suatu keadaan mental dengan karakteristik positif yang ditunjukkan melalui tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan (self-efficacy), persepsi positif terhadap situasi saat ini serta peluang di masa depan (optimism), dorongan serta tujuan yang jelas disertai usaha untuk mencapainya (hope), serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan (resilience). Penelitian Triccia & Satiningsih (2020) semakin terakumulasi kapasitas psikologis dalam diri individu, maka akan semakin signifikan pula dampaknya terhadap peningkatan kinerja, kemampuan

menghadapi tekanan pekerjaan, serta tingkat kepuasan dalam menjalankan tugas-tugasnya hubungan ini bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Selain itu, Keterlibatan Karyawan juga dianggap sebagai aspek yang memiliki kontribusi penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan Karyawan berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik melalui pemberian peluang berkembang, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam pekerjaan (Wahyudi & Jarodi, 2025). Dalam kondisi lingkungan yang tidak stabil, Keterlibatan Karyawan menjadi strategi penting karena dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini terjadi ketika karyawan memiliki komitmen yang muncul dari kesadaran dan keinginan pribadi, bukan semata-mata karena faktor imbalan (Kosim, Wicaksono, Alimi, & Gunawan, 2023). Namun demikian, penelitian terdahulu oleh Balalimbu, Malinda, Natasyah, Wintoro, & Khaerana (2023) turut mengungkapkan bahwa Keterlibatan Karyawan terbukti berpengaruh nyata pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001 yang sangat jauh dari ambang batas serta koefisien determinasi mencapai 52,3% yang mencerminkan kontribusi variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Hasil ini, pada PT Asera Tirta Posiodonia Kota Palopo dipertegas jika kadar sumber daya manusia memiliki dampak baik pada kinerja para karyawan.

Aspek lainnya yang turut memengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, kondisi itulah yang disebut sebagai kepuasan kerja atau Kepuasan Kerja (Sisko & Yuliaty, 2024). Dalam konteks organisasi, karyawan bekerja tidak hanya untuk menyelesaikan tugas, namun di sisi lain juga bertujuan agar kebutuhan hidup harian para pekerja bisa terpenuhi, sesuai dengan apa yang sudah disepakati dalam kontrak kerja dan diatur oleh regulasi yang ada. Sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya turut dibentuk oleh seberapa besar kepuasan kerja yang mereka rasakan, yang pada akhirnya bermuara pada capaian kinerja mereka (Nabila & Budiono, 2025). Temuan ini sama dengan hasil penelitian Halimah, Darka, & Saputra (2024) Kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja, didukung oleh nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan kontribusi variabel tersebut dalam menerangkan keragaman kinerja hingga 59,7%.

Kajian yang mengintegrasikan Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan masih minim dilakukan oleh para peneliti. Selain itu, penelitian yang menelaah ketiga variabel tersebut secara simultan masih terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan guna menguji pengaruh Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi subjektif yang berkaitan dengan penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perasaan puas maupun tidak puas dalam menjalankan tugas. Tingkat kepuasan yang tinggi umumnya mendorong peningkatan kinerja, sedangkan ketidakpuasan dapat berdampak pada penurunan performa. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berpengaruh langsung terhadap hasil kerja yang dicapai (Meithiana, 2017 dalam Nawar et al., 2022).

Berbagai faktor memengaruhi tingkat kepuasan kerja, di antaranya hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan, yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, kesesuaian antara tugas dengan kemampuan serta minat individu, peluang pengembangan diri, serta adanya penghargaan atas kinerja juga

menjadi aspek penting. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi turut berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja (Rahayu, 2024).

Secara keseluruhan, tingginya kepuasan kerja berkaitan erat dengan meningkatnya motivasi, produktivitas, serta kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan, sehingga memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan kapasitas positif individu yang berperan dalam meningkatkan kinerja kerja. Konsep ini mencakup empat komponen utama, yaitu kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Kepercayaan diri tercermin dari keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas, termasuk yang bersifat menantang, serta keberanian dalam menetapkan target yang tinggi. Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang baik cenderung memandang hambatan sebagai tantangan, memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan, dan tetap konsisten dalam menghadapi kesulitan. Mereka juga terdorong untuk terus berkembang dengan mencari tantangan baru sebagai bentuk aktualisasi diri. Selain itu, modal psikologis dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang terarah. Peningkatan aspek ini diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Chandhika & Saraswati, 2019).

Keterlibatan Karyawan

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, Keterlibatan karyawan menjadi aspek yang semakin mendapat perhatian karena perannya yang strategis bagi organisasi. Tingkat keterlibatan karyawan diketahui berpengaruh terhadap produktivitas, kinerja, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan meningkatkan keterlibatan karyawan menjadi hal yang penting dalam pengelolaan organisasi modern. Keterlibatan Karyawan menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, baik dari sisi emosional, pemikiran, maupun perilaku. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi, memiliki dorongan kerja yang kuat dari dalam diri, serta merasa memiliki kendali dalam melaksanakan pekerjaannya (Aji & Nugraha Wijaya, 2023).

Selain itu, keterlibatan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya hubungan sosial yang baik, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta peluang untuk berkembang. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Kepuasan Kerja

Keterlibatan karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kinerja, dan keberlangsungan organisasi. Hal ini menjadikan peningkatan keterlibatan sebagai fokus utama dalam pengelolaan organisasi modern. Keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasinya, yang terlihat dari aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi umumnya memiliki komitmen kuat, motivasi internal yang tinggi, serta mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Faktor lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk keterlibatan, seperti hubungan yang harmonis, adanya penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kondisi tersebut mendorong partisipasi aktif karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Munandar, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah survei berbasis kuesioner dengan

pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di karyawan divisi kerupuk di PT Siantar Top Tbk. Populasi dalam riset ini menggunakan metode acak sederhana, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Sementara itu, total pegawai divisi terkait yang dijadikan subjek penelitian mencapai 344 individu, di mana tiap elemen dalam populasi mendapatkan peluang yang identik untuk masuk ke dalam sampel penelitian (Firmansyah & Dede, 2022). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sample penelitian, antara lain:

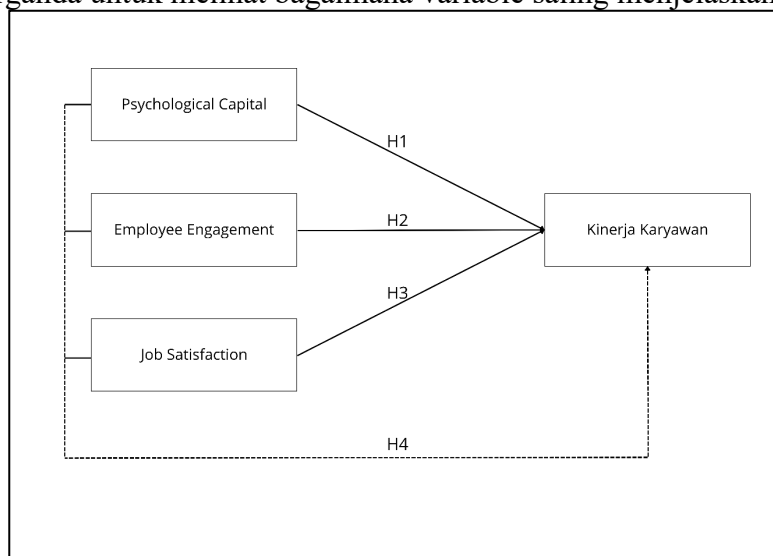
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{344}{1 + 344(0.05)^2}$$

$$n = \frac{344}{1 + 0.86} = 184.95$$

Dibulatkan menjadi 185 responden.

Kuesioner dipilih sebagai alat ukur dalam penelitian ini, dikembangkan berdasarkan acuan dari literatur terdahulu dan diadaptasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengukuran tiap butir pernyataan mengacu pada skala Likert berskala 1—5, dengan 1 menandai ketidaksetujuan mutlak dan 5 menandai persetujuan penuh. Untuk mengolah data, penelitian ini menerapkan analisis regresi linier dalam aplikasi SPSS. Langkah verifikasi terhadap dugaan penelitian akan ditempuh sesudah terlebih dahulu menjalankan pemeriksaan kesahihan instrumen, kestabilan hasil ukur, beserta kelayakan persyaratan analisis statistik. Kemudian, hasil tersebut diverifikasi dengan uji t, uji F dan uji R berganda untuk melihat bagaimana variable saling menjelaskan atau berkaitan.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat positif menjadi landasan dari konsep kepuasan kerja. Hal tersebut berdampak pada tingginya motivasi, eratnya keterikatan, sekaligus peningkatan performa kerja karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian Halimah et al. (2024) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi baik atau positif serta signifikan dalam memperkuat kinerja para karyawan.

H2: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan Karyawan bisa dipahami sebagai bentuk kedekatan emosional antara karyawan dengan tempat kerjanya. Tingkat keterlibatan yang tinggi ditunjukkan melalui semangat kerja, dedikasi, serta partisipasi aktif dalam menjalankan tugas, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kosim et al. (2023) pun menyimpulkan hal serupa dalam penelitiannya, bahwa Keterlibatan Karyawan memberikan dampak yang nyata dan positif bagi peningkatan kinerja para karyawan.

H3: Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Modal Psikologis menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki sumber daya mental yang positif dalam dirinya, mulai dari rasa yakin terhadap kemampuan sendiri, pola pikir yang optimis, semangat yang tidak mudah padam, hingga kemampuan untuk pulih dari kegagalan. Kombinasi dari semua itu ternyata berpengaruh cukup signifikan terhadap performa seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan dari Triccia & Satiningsih (2020) turut memperkuat adanya pengaruh positif Modal Psikologis terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Modal Psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Perpaduan antara kesehatan psikologis yang baik, rasa keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan, dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan ternyata bisa jadi pendorong utama agar mereka bekerja lebih maksimal, yang kemudian berimbas pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Pengujian kesahihan instrument dan kestabilan hasil ukur terhadap kuesioner ini mencakup Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan dijalankan sebagai tahapan awal guna memastikan kualitas instrumen sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan. Menguji validitas berguna untuk memeriksa ketepatan antar variable ketika mengukur konstruk tujuan, sedangkan uji reliabilitas digunakan guna melihat apakah instrumen pengukuran tersebut memberikan hasil yang ajeg atau konsisten setiap kali digunakan (Ghozali, 2018). Proses pengujian dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dari 185 responden dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Cronbach's Alpha	Sig.
X1.1	0.835	0.1443	0.961	0.000
X1.2	0.831	0.1443		0.000
X1.3	0.807	0.1443		0.000
X1.4	0.803	0.1443		0.000
X1.5	0.836	0.1443		0.000
X1.6	0.837	0.1443		0.000
X1.7	0.832	0.1443		0.000
X1.8	0.837	0.1443		0.000
X1.9	0.808	0.1443		0.000
X1.10	0.824	0.1443		0.000

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Cronbach's Alpha	Sig.
X1.11	0.829	0.1443		0.000
X1.12	0.809	0.1443		0.000
X1.13	0.836	0.1443		0.000
X2.1	0.818	0.1443	0.941	0.000
X2.2	0.818	0.1443		0.000
X2.3	0.818	0.1443		0.000
X2.4	0.818	0.1443		0.000
X2.5	0.818	0.1443		0.000
X2.6	0.818	0.1443		0.000
X2.7	0.818	0.1443		0.000
X2.8	0.818	0.1443		0.000
X2.9	0.818	0.1443		0.000
X3.1	0.847	0.1443	0.961	0.000
X3.2	0.847	0.1443		0.000
X3.3	0.847	0.1443		0.000
X3.4	0.847	0.1443		0.000
X3.5	0.847	0.1443		0.000
X3.6	0.847	0.1443		0.000
X3.7	0.847	0.1443		0.000
X3.8	0.847	0.1443		0.000
X3.9	0.847	0.1443		0.000
X3.10	0.847	0.1443		0.000
X3.11	0.847	0.1443		0.000
X3.12	0.847	0.1443		0.000
X3.13	0.847	0.1443		0.000
Y.1	0.772	0.1443	0.917	0.000
Y.2	0.698	0.1443		0.000
Y.3	0.766	0.1443		0.000
Y.4	0.754	0.1443		0.000
Y.5	0.727	0.1443		0.000
Y.6	0.672	0.1443		0.000
Y.7	0.71	0.1443		0.000
Y.8	0.688	0.1443		0.000
Y.9	0.697	0.1443		0.000
Y.10	0.711	0.1443		0.000
Y.11	0.761	0.1443		0.000
Y.12	0.71	0.1443		0.000

Hasil uji menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel *Modal Psikologis*, *Keterlibatan Karyawan*, *Kepuasan Kerja*, dan kinerja karyawan memenuhi syarat validitas maupun reliabilitas. Validitasnya terbukti lebih tinggi rhitung dibandingkan rtabel yaitu (0,1443) dengan nilai sig. < 0,05 di setiap itemnya. Pada pengujian reliabilitas, perolehan nilai Cronbach's Alpha di tiap variabel terbilang memuaskan secara keseluruhan (X1 = 0,961; X2 = 0,941; X3 =

0,961; $Y = 0,917$). Seluruhnya jauh melampaui batas minimum 0,70. Ini artinya instrumen penelitian sudah cukup andal dan siap digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah menjadi langkah yang wajib ditempuh terlebih dahulu sebelum melakukan analisis lainnya (Hutagaol, 2025). Tujuannya adalah untuk memverifikasi apakah model tersebut sudah layak secara statistik. Penelitian ini melakukan uji seperti normalitas, multikolineritas serta autokorelasi, agar estimasi yang dihasilkan benar-benar dapat dipercaya dan bebas dari bias.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.79419870
Most Extreme Differences	Absolute		.053
	Positive		.053
	Negative		-.037
Test Statistic			.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.227
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.216
		Upper Bound	.237

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Asumsi normalitas residual terpenuhi, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan perolehan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 ($> 0,05$). Penguatan lebih lanjut diperoleh dari nilai Monte Carlo Sig. 0,227 yang serupa melampaui ambang 0,05. Dengan hasil ini, dapat dikatakan data sudah memenuhi asumsi normalitas dan dapat untuk menggunakannya dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolineritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.996	1.004
Keterlibatan Karyawan	0.998	1.002
Modal Psikologis	0.994	1.006

Penelitian ini melakukan uji multikolineritas, bertujuan ingin melihat hasil variable independent terbukti tidak terindeks mengalami multikolineritas, dengan nilai Tolerance-nya $> 0,10$ dan VI rendah yakni di bawah 10 (Tolerance: 0,996; 0,998; 0,994 dan VIF: 1,004; 1,002; 1,006). Terpenuhinya asumsi ini mencerminkan bahwa model terbebas dari gejala multikolineritas, yang sekaligus menjadi dasar penilaian bahwa model regresi tersebut telah memenuhi kelayakan untuk digunakan pada analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

DU	Durbin Watson	4 – DU
1.7924	2.105	2.2076

Nilai statistik Durbin-Watson yang dihasilkan sebanyak 2,105 berada pada zona tidak bermasalah, yakni melampaui DU (1,7924) namun tidak melebihi 4 - DU (2,2076), yang menegaskan bahwa model regresi terbebas dari autokorelasi dan layak secara asumsi klasik.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dijadikan landasan dalam menguji hipotesis penelitian ini, khususnya untuk mengukur kontribusi, pola hubungan, dan pengaruh dari *Modal Psikologis*, *Keterlibatan Karyawan*, dan *Kepuasan Kerja* atas kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.200	2.109		-.569	.570
	Kepuasan Kerja	.539	.026	.766	20.457	.000
	Keterlibatan Karyawan	.365	.039	.354	9.467	.000
	Modal Psikologis	.174	.026	.251	6.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linier berganda, diperoleh persamaan berikut:

$$Y = -1,200 + 0,539 X_1 + 0,365 X_2 + 0,174 X_3 + e$$

1. Konstanta (-1,200) menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 (Kepuasan Kerja), X_2 (work engagement), dan X_3 (Modal Psikologis) dengan skor nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai sebanyak -1,200.
2. Besaran koefisien 0,539 pada variabel Kepuasan Kerja menggambarkan bahwa tiap satu satuan kenaikan variabel tersebut akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0,539, selama variabel lain terkontrol.
3. Variabel Keterlibatan Karyawan memiliki koefisien 0,365, yang berarti pertambahan satu satuan pada variabel ini berdampak pada naiknya kinerja karyawan sebanyak 0,365, dengan syarat variabel lain tetap stabil.
4. Perolehan koefisien sebanyak 0,174 pada variabel Modal Psikologis menunjukkan kontribusi kenaikan satu satuan terhadap peningkatan kinerja karyawan senilai 0,174, apabila variabel lainnya dianggap stabil.

Uji F

Pengujian F dilakukan guna mengukur signifikansi pengaruh gabungan dari tiga variable yang digunakan penelitian ini serta menjadi dasar penilaian atas kelayakan model regresi yang diterapkan.

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

F Hitung	F Tabel	Sig.
178.196	3.05	0.000

Pengujian simultan menghasilkan F hitung 178,196 lebih tinggi dibandingkan Ftabel 3,05

serta nilai sig. $0,00 < 0,05$, berarti Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, serta Modal Psikologis bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan dan membuktikan bahwa model regresi dalam studi ini telah memenuhi kriteria kelayakan.

Uji T

Pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan ditelusuri melalui penerapan uji t, yang memang dirancang khusus untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel secara terpisah (Suwadi, Lumanauw, & Samadi, 2024).

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
Modal Psikologis	6.690	1.653	0.000
Keterlibatan Karyawan	9.467	1.653	0.000
Kepuasan Kerja	20.457	1.653	0.000

Berdasarkan hasil uji t, semua variabel independen terbukti memiliki dampak baik atau positif dan bermakna pada setiap kinerja karyawan. Dengan memperoleh nilai thitung lebih tinggi dibandingkan ttabel (1,653) serta nilai signifikansi yang sesuai ketentuan yaitu kriteria ($0,000 < 0,05$), yaitu *Modal Psikologis* (6,690), *Keterlibatan Karyawan* (9,467), dan *Kepuasan Kerja* (20,457). Dengan begitu, masing-masing dari ketiga variabel itu membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan melihat seberapa besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen bisa dilihat dari nilai R^2 dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.864 ^a	.747	.743	4.83377

Hasil uji menunjukkan R^2 sebanyak 0,747, sehingga variable penelitian dalam model yakni *Modal Psikologis*, *Keterlibatan Karyawan*, dan *Kepuasan Kerja* yang berkontribusi dalam menjelaskan 74,7% variasi kinerja karyawan. Sedangkan 25,3% sisanya berasal dari variabel-variabel di luar model yang tidak diikutsertakan. Nilai Adjusted $R^2 = 0,743$ menjadi penguat bahwa model yang diterapkan memiliki kemampuan estimasi yang cukup andal.

Pembahasan

Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan turut dipengaruhi secara positif dan nyata oleh Modal Psikologis, hal ini ditunjukkan melalui perolehan t hitung sebanyak $6,690 > 1,653$ serta nilai sig. $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti peningkatan *Modal Psikologis* akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Komponen seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* mampu meningkatkan kepercayaan diri, ketahanan, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Hasil ini konsisten dengan apa yang dikemukakan Ovinda, Saragih, & Prasetyo (2024) dan Putri & Muhid (2025), aspek psikologis dinilai jadi kunci utama yang bisa mendorong kinerja para karyawan secara signifikan.

Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis sudah dilakukan dengan menggunakan uji t, mendapatkan angka $9,476 > 1,653$ dengan memiliki sig. $0,00 < 0,05$. Berkesimpulan jika Keterlibatan Karyawan memberikan dampak positif. Semakin karyawan merasa terlibat, semakin baik pula hasil kerjanya. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, komitmen, dan keterikatan emosional yang kuat sehingga dapat bekerja lebih produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyudi & Jarodi (2025) dan Nordianto & Irbayuni (2024) yang mendeskripsikan hubungan dari Keterlibatan Karyawan dengan besar nilai kinerja pada karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara statistik, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang bernilai positif sekaligus menonjol kepada kerja karyawan, sebagaimana ada pada hasil nilai *t*-hitung tertinggi sebanyak 20,457 dengan probabilitas signifikansi 0,000 di bawah kriteria 0,05. Hal demikian mengukuhkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor paling dominan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Kepuasan kerja terbukti berdampak langsung pada motivasi, loyalitas, dan komitmen seorang karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan aspek-aspek seperti kompensasi yang seimbang, kondisi tempat kerja yang nyaman, serta relasi kerja yang harmonis agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Temuan ini sejalan Nastiti (2022) dan Januar & Murniyati (2025), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Modal Psikologis, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari modal psikologis, keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai *F*-hitung yang diperoleh yakni 178,196 terbukti melampaui batas *F*-tabel sebanyak 3,05 dengan signifikansi 0,000. Diketahui R^2 sebanyak 0,747 mencerminkan bahwa sekitar 74,7% ragam kinerja karyawan bisa diuraikan melalui variabel-variabel yang digunakan, sedangkan ada faktor yang memengaruhi sehingga mendapatkan 25,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa perpaduan yang sinergis dari ketiganya berperan efektif dalam mendorong akselerasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan ternyata dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh psychological capital, Keterlibatan Karyawan, dan job satisfaction, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja ketika membaik dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, setiap variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan job satisfaction sebagai faktor paling dominan, diikuti oleh Keterlibatan Karyawan dan psychological capital. Hal ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam mendorong kinerja optimal, selain keterlibatan kerja dan kondisi psikologis yang positif.

Pengaruh gabungan antar variabel sudah terbuktikan dengan hasil statistik secara signifikan. Hasil R^2 sebanyak 0,747 yang dimana membuktikan ketiga variabel penelitian ini dapat menjelaskan 74,7% pengaruh faktor pada kinerja karyawan. Selain itu sisa dari itu yaitu sebanyak 25,3% dipengaruhi oleh variabel, aspek atau faktor diluar pembahasan penelitian ini. Oleh sebab itu, supaya kinerja karyawan bisa lebih optimal, perusahaan perlu fokus pada beberapa hal seperti pengembangan diri, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta pemberian reward yang tepat dan adil.

DAFTAR REFERENSI

- Aji, F., & Nugraha Wijaya, A. (2023). Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163.
- Balalimbu, N., Malinda, A., Natasyah, L., Wintoro, F., & Khaerana, K. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v2i3.570>
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). PERAN MODAL PSIKOLOGIS DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA INTERNSHIP. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 179–186. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi IX* (IX). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, Darka, & Saputra, A. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNA KAWAN SETIA KARAWANG JAWA BARAT. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 15631–15640.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Januar, M. R., & Murniyati, M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO): The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 189–194. <https://doi.org/10.63921/JMAEKA.V2I1.248>
- Kemenko Perekonomian. (2025). Laporan Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2025. *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Fondasi Kuat Ketenagakerjaan di Tahun 2025: 3,59 Juta Lapangan Kerja Baru, Pengangguran Terendah Sejak 1998 : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI. Retrieved April 2, 2026, from kemnaker.go.id website: <https://kemnaker.go.id/news/detail/fondasi-kuat-ketenagakerjaan-di-tahun-2025-359-juta-lapangan-kerja-baru-pengangguran-terendah-sejak-1998>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
- Munandar, A. (2021). KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12–24.
- Nabila, V., & Budiono. (2025). Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 13(1), 242–254.
- Nastiti, R. W. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PT FUBORU INDONESIA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>
- Nawar, J., Dian Safina, W., Hidayat, T., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah, P. (2022). Persentase Peranan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Layanan Pegawai di Dinas TPH Provinsi

-
- Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI*, 3(3), 642–654.
- Nordianto, A. F., & Irbayuni, S. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT ASTRA INTERNATIONAL TBK AUTO2000 BASUKI RACHMAT SURABAYA. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 5918–5926. <https://doi.org/10.31539/COSTING.V7I6.11973>
- Ovinda, S. S. K., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2024). Psychological Capital dengan Kinerja Karyawan Di Info Service Center. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(1), 49–57.
- Putri, Q. A., & Muhid, A. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh Psychological Capital terhadap Job Performance pada Karyawan Gen Milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 25–38. <https://doi.org/10.32502/jim.v15i1.758>
- Rahayu, S. T. (2024). PT. Media Akademik Publisher PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN. *Jurnal Media Akademik*, 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Sisko, M., & Yuliaty, F. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): A LITERATURE REVIEW THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): A LITERATURE REVIEW. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 7, 113–121. Retrieved from <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- Suwadi, H. A., Lumanauw, B., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Product Variety Dan Cita Rasa Terhadap Preferensi Konsumen Umkm Aneka Kue Di Pasar Bahu Kota Manado The Effect Of Product Variety And Taste On Consumer Preferences Of Umkm's Various Cakes At Bahu Market, Manado City. *Jurnal EMBA*, 12(3), 669–679.
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan Psychological Capital Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 1–12.
- Wahyudi, R. L., & Jarodi, O. (2025). Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 198–208. <https://doi.org/10.30640/DIGITAL.V4I1.3889>