

**PERAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM MEMEDIASI
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISI TERHADAP
MOTIVASI KERJA**

Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :
FEBY FERDIAN
NIM. 20402400176

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM MEMEDIASI
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISI TERHADAP
MOTIVASI KERJA

Disusun oleh:

Feby Ferdian
NIM. 20402400176

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

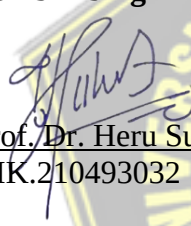
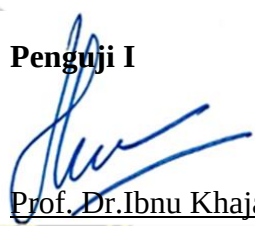
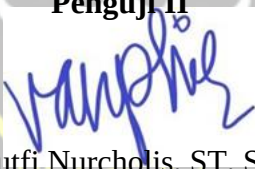
Semarang, 1 Mai 2025
Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., [M.Si](#)
NIK.210493032

HALAMAN PENGESAHAN**PERAN MODAL PSIKOLOGIS DALAM MEMEDIASI
PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISI TERHADAP
MOTIVASI KERJA****Disusun oleh:****Feby Ferdian**
NIM. 20402400176

Telah dipertahankan penguji

Pada tanggal, 17 Mai 2025

Susunan Dewan Penguji**Pembimbing**
Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., [M.Si](#)
NIK.210493032**Penguji I**
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., [M.Si](#)
NIK.210491028**Penguji II**
Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK.210416055

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 17 Mai
2025

Ketua Program Studi
Magister Manajemen
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., [M.Si](#)

NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Feby Ferdian
NIM : 20402400176
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Peran Modal Psikologis Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Supervisi Terhadap Motivasi Kerja"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si
NIK.210493032

Semarang, 1 Mai 2025



Feby Ferdian
NIM. 20402400176

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Feby Ferdian
NIM : 20402400176
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Peran Modal Psikologis Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Supervisi Terhadap Motivasi Kerja”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mai 2025

Feby Ferdian
NIM.20402400176

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan supervisi terhadap motivasi kerja personil kepolisian, dengan modal psikologis sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari tuntutan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja personil kepolisian di tengah dinamika sosial yang kompleks dan ekspektasi publik yang tinggi. Dalam konteks organisasi kepolisian, motivasi kerja dipandang sebagai faktor kunci dalam menjaga efektivitas operasional, di mana dukungan dari atasan (supervisory support) dan kekuatan internal personil (modal psikologis) berperan penting dalam mendorong semangat kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian mencakup seluruh personil di Polres Cirebon sebanyak 201 orang, dan keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel (sensus). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang mengukur variabel dukungan supervisi, modal psikologis, dan motivasi kerja. Data dianalisis dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis ($\beta = 0.797$) dan terhadap motivasi kerja personil ($\beta = 0.509$). Modal psikologis juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0.426$), dan secara mediasi memperkuat hubungan antara dukungan supervisi dan motivasi kerja. Nilai R^2 menunjukkan bahwa 63,4% variasi modal psikologis dan 78,3% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh model. Ini menegaskan bahwa dukungan dari atasan yang mencakup aspek emosional, informasi, evaluasi, dan fisik, mampu memperkuat karakter psikologis positif personil seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian dan kontribusi praktis dalam perumusan strategi peningkatan motivasi kerja berbasis pendekatan supervisi dan psikologi positif.

Kata kunci: Dukungan supervisi, Modal psikologis, Motivasi kerja, Polres Cirebon, PLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of supervision support on the work motivation of police personnel, with psychological capital as a mediating variable. The background of this research departs from the demand for improving the professionalism and performance of police personnel in the midst of complex social dynamics and high public expectations. In the context of police organizations, work motivation is seen as a key factor in maintaining operational effectiveness, where support from superiors (supervisory support) and internal strength of personnel (psychological capital) play an important role in encouraging work morale.

This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The research population includes all personnel in the Cirebon Police as many as 201 people, and the entire population is used as a sample (census). The research instrument was in the form of a closed questionnaire that measured variables of supervision support, psychological capital, and work motivation. The data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach using SmartPLS.

The results showed that supervision support had a positive and significant effect on psychological capital ($\beta = 0.797$) and on personnel work motivation ($\beta = 0.509$). Psychological capital was also shown to have a significant effect on work motivation ($\beta = 0.426$), and mediated to strengthen the relationship between supervision support and work motivation. The R^2 value shows that 63.4% of the variation in psychological capital and the 78.3% variation in work motivation can be explained by the model. It confirms that the support of superiors, which includes emotional, informational, evaluative, and physical aspects, is able to strengthen the positive psychological character of personnel such as confidence, optimism, hope, and resilience, which in turn increases their morale.

This research makes a theoretical contribution to the development of the study of human resource management in the police environment and a practical contribution in the formulation of strategies to increase work motivation based on supervision approaches and positive psychology.

Keywords: Supervision support, Psychological capital, Work motivation, Cirebon Police, PLS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung

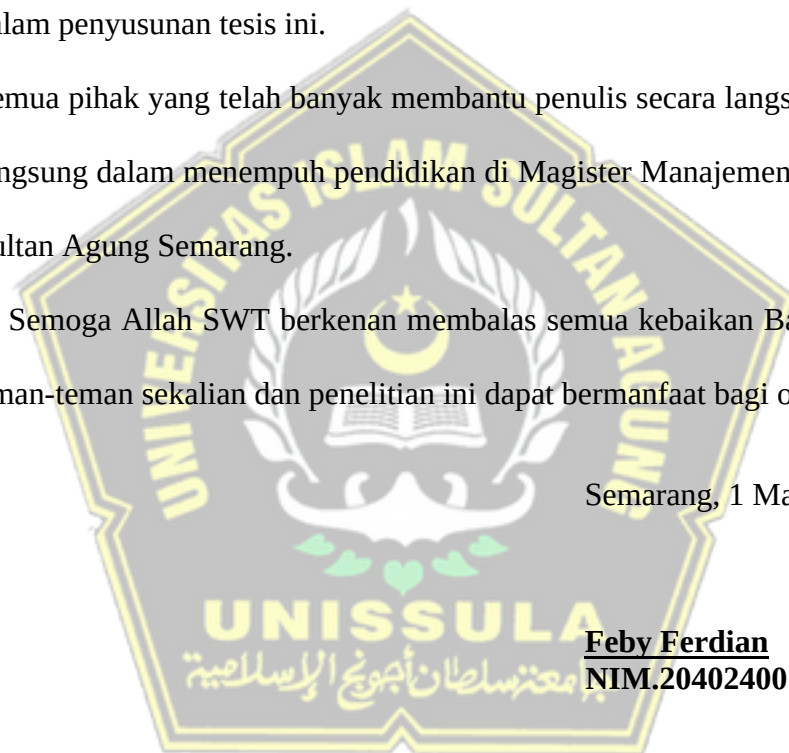
Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.

6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mai 2025

Feby Ferdian
NIM.20402400176



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	1
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	2
ABSTRAK	3
KATA PENGANTAR	5
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR GAMBAR	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.	1
1.2.	4
1.3.	4
1.4.	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1.	7
2.2.	9
2.3.	11
2.4.	12
2.5.	15
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1.	16

3.2.	16
3.3.	16
3.4.	18
3.5.	19
3.6.	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	23
4.1.1 Gambaran Umum Responden	23
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	24
4.2 Hasil Penelitian.....	30
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	30
4.2.2 Hasil Inner Model	33
4.2.3 Indirect Effect.....	36
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	36
4.2.4 R Square	38
4.3 Pembahasan	40
4.3.1 Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis	40
4.3.2 Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja personil kepolisian.....	41
4.3.3 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian	43
BAB V PENUTUP	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Implikasi Manajerial	46
5.3 Keterbatasan Penelitian	47
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	47
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian 18

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	23
Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Dukungan Supervisi	25
Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Modal Psikologis	27
Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi	29
Tabel 4. 5 Uji Convergent Validity	31
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	31
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	32
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square	33
Tabel 4. 9 Hasil Indirect Effect	36
Tabel 4. 10 Hasil R Square	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

14

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai institusi penegak hukum memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas). Seiring dengan perkembangan era demokrasi dan digitalisasi, masyarakat semakin kritis terhadap berbagai isu, termasuk kebijakan dan tindakan kepolisian. Hal ini menuntut Polri untuk terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang berubah cepat dan menghadapi ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi.

Selain tugas utama dalam penegakan hukum, Polri juga berfungsi sebagai pilar penting dalam menciptakan stabilitas sosial dan memperkuat hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Dalam menghadapi berbagai kritik dan tantangan dari masyarakat yang semakin kritis, Polri dituntut untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, serta mampu memenuhi kebutuhan rasa aman masyarakat secara konsisten. Upaya ini memerlukan pendekatan yang lebih humanis, profesional, dan proaktif untuk membangun kepercayaan publik serta mendukung keberlanjutan peran strategis Polri di tengah perubahan sosial yang kompleks.

Faktor-faktor ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas tetapi juga dalam memastikan keberlanjutan kinerja karyawan yang optimal

serta memperkuat fondasi psikologis mereka. Salah satu factor penentu kinerja adalah motivasi kerja yang oleh para ahli disebut sebagai elemen kunci yang mempengaruhi performa dalam organisasi (Locke and Schattke 2019; Muli, James, and Muriithi 2019; Shaikh and Siddiqui 2019).

Motivasi kerja adalah aspek penting dalam kinerja polisi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, kompensasi, pengembangan karir (D'Annunzio-Green, Norma, and Allan Ramdhony 2019), dukungan sosial, dan aspek psikologis (Connie R Wanberg, Abdifatah A Ali, and Borbala Csillag 2020). Lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta manajemen beban kerja yang baik, dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi (Malinowska, Tokarz, and Wardzichowska 2018). Gaji yang layak dan tunjangan yang memadai, serta penghargaan atas prestasi, juga berperan penting (Johnson, Friend, and Esteky 2022). Selain itu, kesempatan pengembangan karir dan program pelatihan yang berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi (Lee, Shah, and Agarwal 2024). Dukungan dan bimbingan dari atasan serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi (Shi and Gordon 2020).

Supervisory support telah dikenal sebagai salah satu elemen kunci yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan memberikan arahan, umpan balik, dan pengakuan kepada bawahan (Chan 2017). Dukungan dari atasan atau supervisor (*supervisory support*) memainkan peran krusial dalam kinerja SDM. *Supervisory support* mencakup bimbingan, umpan balik, dan dukungan emosional yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya,

yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Mishra et al. 2019).

Penelitian terdahulu menunjukkan masih adanya kontroversi hasil antara peran supervisi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara peran supervisor ruangan dengan motivasi kerja (Peggy Passya, Ichsan Rizany, and Herry Setiawan 2019). Namun penelitian lain menunjukkan bahwa supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Personil (Santy Wijaya 2021). Sehingga dalam penelitian ini, modal psikologis diajukan sebagai variable pemediasi untuk menguraikan gap tersebut diatas.

Modal psikologis mengacu pada kumpulan kualitas positif yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka. Modal psikologis terdiri dari empat komponen utama: self-efficacy (keyakinan diri), optimisme, harapan, dan ketahanan (Luthans, Luthans, and Luthans 2004). Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. Optimisme mencerminkan sikap positif dan harapan baik terhadap masa depan. Harapan melibatkan perencanaan yang proaktif dan keberanian untuk mencapai tujuan, sedangkan ketahanan adalah kemampuan untuk bangkit kembali dan tetap bertahan menghadapi kesulitan. Modal psikologis yang tinggi memungkinkan individu lebih termotivasi, lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka.

Modal psikologis yang kuat pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres dan burnout (Rabenu, Yaniv, and Elizur 2017). Modal psikologis yang kuat membantu personil Polri tetap termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan tingkat modal psikologis yang tinggi, mereka dapat mengatasi tekanan pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap fokus pada tujuan keseluruhan organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi keseluruhan Polri dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, memperkuat modal psikologis melalui pelatihan, dukungan supervisi, dan program kesejahteraan mental sangat penting bagi keberhasilan personil Polri.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dukungan supervisi terhadap modal psikologis ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan supervisi terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh dukungan supervisi terhadap modal psikologis.

2. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh dukungan supervisi terhadap motivasi kerja.
3. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh modal psikologis terhadap motivasi kerja Personil.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran dukungan supervisi dalam meningkatkan motivasi kerja melalui modal psikologis

2. Praktis

- a. Individu. Studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana dukungan dari supervisor dapat memengaruhi perkembangan pribadi dan profesional mereka.

- b. Akademisi: Penelitian ini menambah literatur akademis mengenai peran dukungan supervisi dan modal psikologis dalam konteks motivasi kerja, yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam pengajaran dan penelitian lebih lanjut terkait manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.

- c. Organisasi. Studi ini memberikan kontribusi pada bagaimana organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang

lebih efektif bagi supervisor untuk meningkatkan dukungan mereka kepada bawahannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel – variabel penelitian yang mencakup modal psikologis, dukungan supervisi dan motivasi kerja. Masing-masing penjelasan dalam variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memicu setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Hajiali et al. 2022). Motivasi yang efektif membuat karyawan merasa lebih gembira dan antusias saat bekerja, yang berdampak positif pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi (Akbar, Prasetyani, and Nariah 2020). Meskipun bentuk motivasi bisa berbeda-beda, tujuan utamanya tetap sama, yaitu meningkatkan motivasi individu sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal dan mencapai kepuasan kerja yang diharapkan (Michael Galanakis and Giannis Peramatzis 2022). Motivasi ini adalah kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu (Halik 2021).

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik

yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi (Akbar et al. 2020).

Motivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada besaran kompensasi yang diterima sebagai imbalan akan kontribusinya terhadap organisasi (Suwanto 2021). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Nurfadilah and Farihah 2021). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Widodo, Imron, and Arifin (2019) motivasi didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Motivasi kerja personil kepolisian adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, dedikasi, dan ketekunan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Arshad et al. 2021). Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja (Sommerfeldt 2010), dukungan dari atasan (Arshad et al. 2021), penghargaan serta kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan (Salamon et al. 2021).

Motivasi kerja sangat penting karena tugas-tugas yang dihadapi polisi sering kali berisiko tinggi dan membutuhkan kesiapan mental serta fisik yang optimal (Elntib and Milincic 2021). Polisi yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mampu menghadapi tekanan dan tantangan dengan lebih efektif

(Clinkinbeard, Solomon, and Rief 2021). Selain itu, motivasi yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada keamanan dan ketertiban masyarakat yang dilayani.

Menurut Maslow dalam (Ogunnaike et al. 2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan social
4. kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Motivasi kerja personil kepolisian adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan masyarakat secara profesional dan optimal. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut maslow (Ogunnaike et al. 2019) yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

2.2. Modal Psikologis

Modal psikologis ini didefinisikan sebagai hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang (Kim and Kweon 2020). Konsep Modal

psikologis menggabungkan modal manusia dan modal sosial untuk memperoleh keuntungan kompetitif (Luthans et al. 2004).

Modal psikologis merupakan suatu kapasitas positif individu yang terbarukan, saling melengkapi dan dapat saling bersinergis (Naidoo et al. 2013). Individu dengan Modal psikologis yang tinggi akan menjadi individu yang fleksibel dan adaptif untuk bertindak dengan kapasitas yang berbeda untuk memenuhi tuntutan secara dinamis (Naidoo et al. 2013).

Modal psikologis atau modal psikologis merupakan suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu yang diwujudkan dalam karakteristik memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (optimism); tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (harapan), dan; ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (resiliensi) (Timo et al. 2016).

Modal psikologis seorang personil kepolisian mengacu pada serangkaian sifat dan keadaan mental yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas berat dan stres dengan efektivitas yang lebih tinggi (Andiani and Ratnawati 2022). Modal psikologis yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja individu dalam tugas mereka, tetapi juga berkontribusi pada kesehatan mental dan

kesejahteraan umum, yang sangat penting dalam pekerjaan polisi yang sering kali menuntut dan stres.

Sehingga dapat disimpulkan Modal psikologis personil kepolisian adalah kumpulan karakteristik positif yang dimiliki personel kepolisian, seperti kepercayaan diri, ketahanan, optimisme, dan harapan, yang mendukung efektivitas kerja dalam menghadapi tantangan serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Indikator Modal psikologis adalah *self-efficacy/confidence, optimism, hope* dan *resiliency* (Luthans 2002).

2.3. Supervisory Support

Supervisi merupakan istilah yang sering digunakan sebagai padanan kata pengawasan, dalam kegiatan supervisi pelaksanaan bukan mencari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata – mata kesalahannya) untuk dapat mengoreksi bagian yang perlu diperbaiki (Beks and Doucet 2020).

Dukungan supervisi dalam kepolisian adalah aspek kritis yang memengaruhi efektivitas dan kesejahteraan personil kepolisian. *Supervisory support* dalam konteks ini merujuk pada tingkat dukungan, bimbingan, dan sumber daya yang diberikan oleh atasan kepada bawahan mereka, yang bisa mencakup aspek-aspek seperti pelatihan, umpan balik, motivasi, dan dukungan emosional. *Supervisory support* dalam kepolisian tidak hanya memperkuat kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas sehari-hari tetapi juga meningkatkan kohesi dan efektivitas tim secara keseluruhan. Dalam lingkungan

yang menuntut seperti kepolisian, peran supervisi sangat krusial untuk keberhasilan keseluruhan departemen dan kesejahteraan personilnya.

Pelaksanaan supervisi perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor yang diperlukan dalam proses supervisi serta model supervisi yang digunakan (Weaver 2020). Teknik supervisi pada dasarnya identik dengan tehnik penyelesaian, untuk melaksanakan supervisi ada dua hal teknik yang perlu diperhatikan 1) Supervisi Langsung : supervisor dapat terlibat secara langsung agar proses pengarahan dan pemberian petunjuk menjadi lebih optimal. 2) Supervisi Tidak Langsung supervisi ini dilakukan melalui laporan baik tertulis maupun lisan (Dounavi, Fennell, and Early 2019).

Dukungan supervisi kepolisian adalah bantuan, arahan, dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada personel kepolisian untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan, dan kemampuan adaptasi mereka dalam menjalankan tugas serta menghadapi tantangan operasional. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah, dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan fisik (Achour et al. 2017).

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *Supervisory Support* terhadap *Psychological Capital*

Supervisory Support terdiri dari harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme (Chan 2017) dan telah secara konseptual dan empiris ditunjukkan sebagai prediktif atas keadaan dan probabilitas untuk sukses berdasarkan usaha yang termotivasi dan ketekunan. Sebuah meta analisis

baru-baru ini menunjukkan bahwa *Supervisory Support* memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap kerja yang diinginkan, perilaku, dan kinerja (Khalid and Rathore 2017).

Dukungan supervisi dapat meningkatkan keadaan psikologis positif bagi individu, seperti pengaruh positif dan wellbeing (Li et al. 2018). Individu dengan *Psychological Capital (PsyCap)* tinggi yakin bahwa mereka dapat berhasil dalam penyelesaian tugas (kemanjuran), memanfaatkan energi yang diarahkan pada tujuan dan secara proaktif merencanakan jalur alternatif untuk penyelesaian tugas (harapan), bertahan dalam menghadapi rintangan (ketahanan), dan atribut hasil positif untuk diri sendiri dan hasil negatif untuk keadaan (optimisme) (Lizar, Mangundjaya, and Rachmawan 2015).

Oleh karena dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Dukungan Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Modal Psikologis.

2.4.2. Pengaruh *Supervisory Support* terhadap *Motivasi Kerja*

Program-program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran (Chan 2017). Perubahan perubahan ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan dalam pembinaan, arahan dan pengembangan kurikulum dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Harapannya dengan demikian maka akan

muncul motivasi kerja yang tinggi untuk menjalankan proses pembelajaran dengan lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan atasan dan nilai pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Khalid and Rathore 2017) ada hubungan positif antara peran supervisor ruangan dengan motivasi kerja (Peggy Passya et al. 2019). Supervisi kepala sekolah berkontribusi positif terhadap motivasi kerja (Rahmatullah and Saleh 2019).

Namun, penelitian lain, seperti yang ditemukan oleh Wijaya (2021) dan Santy Wijaya (2021), menunjukkan bahwa supervise tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Oleh karena dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Dukungan Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2.4.3. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Motivasi Kerja*

Psychological Capital (PsyCap) akan meningkatkan motivasi seseorang untuk mempelajari hal-hal baru serta memungkinkan mereka untuk bangkit setelah mengalami kegagalan (Datu, King, and Valdez 2018). Hal ini disebabkan oleh dimensi-dimensi modal psikologis yang memang terbukti membantu seorang individu untuk mengembangkan dirinya.

PsyCap adalah prediktor bersamaan dan prospektif dari motivasi otonom, motivasi terkontrol, keterlibatan akademik, dan prestasi

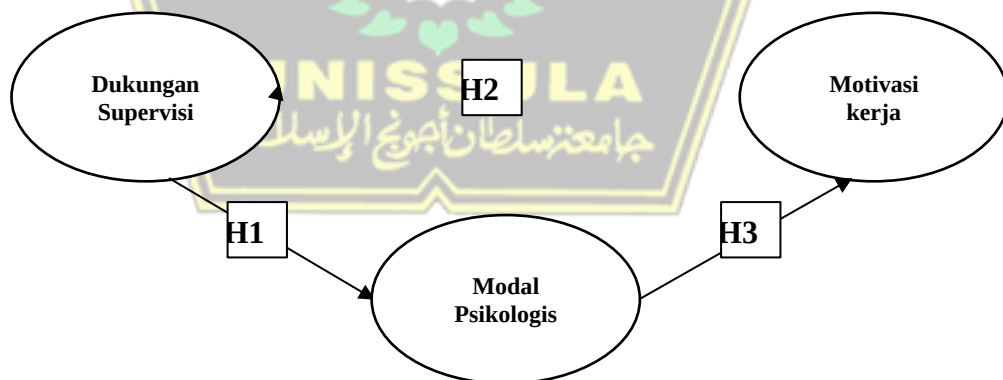
akademik bahkan setelah mengendalikan autoregressor masing-masing dan kovariat relevan lainnya (Paterson, Luthans, and Jeung 2014). Modal psikologis yang lebih tinggi mengarah pada kepercayaan diri yang lebih tinggi, menetapkan tujuan, mencari cara untuk menjadi pribadi yang lebih baik, dan percaya akan masa depan itu membawa keadaan positif bagi organisasi mereka (Herdem 2019).

Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Modal Psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya, maka model empirik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Variabel yang digunakan adalah variabel kelelahan kerja sebagai variabel eksogen serta variabel dukungan supervisi, modal psikologis, dan motivasi kerja SDM.

3.2. Sumber data Penelitian

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan questionnaire yang di bagikan kepada responden. Data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang mencakup dukungan supervisi, modal psikologis, dan motivasi kerja SDM.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari majalah majalah, laporan instansi terkait maupun dari literatur literatur yang ada meliputi : jumlah personil, struktur organisasi, deskripsi jabatan, dan lain lain.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Studi Pustaka

Metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu meliputi data yang terkait dengan variable penelitian yaitu variabel dukungan supervisi, modal psikologis, dan motivasi kerja SDM.

2. Observasi.

Menurut Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi atau pengamatan langsung dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang keadaan dan kegiatan yang dilakukan di Polres Cirebon.

3. Penyebaran *Questionnaire*.

Merupakan metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diserahkan secara langsung pada responden dan dikembalikan pada peneliti dalam kurun waktu 7 hari setelah pengajuan *questionnaire*.

Metode penyebaran *questionnaire* ini direkomendasikan untuk digunakan karena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih murah, dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung (Sekaran 1983).

Penilaian atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala semantik diferensial dengan penentuan skoring atas jawaban tiap item dari masing masing responden dengan pengukuran skala semantik diferensial 1 s/d 5 sebagaimana berikut:

<i>STS</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>SS</i>
-------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

3.4. **Populasi dan Sampel**

3.4.1. **Populasi**

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Sampel adalah besaran karakteristik tertentu dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil di Polres Cirebon sejumlah 201 personil. Populasi ini di pilih karena kesesuaian dengan variable dan tema penelitian serta kemudahan untuk mendapatkan data penelitian.

3.4.2. **Sample**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Untuk menarik sifat karakteristik populasi, suatu sampel harus benar-benar dapat mewakili populasinya. Oleh karena itu, diperlukan tata cara yang digunakan dalam memilih bagian sampel sehingga dapat diperoleh sampel penelitian yang representatif seperti karakteristik populasinya. Mengingat populasinya kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik sensus dimana seluruh populasi merupakan sample. Sehingga sample dalam penelitian ini adalah seluruh personil di Polres Cirebon sejumlah 201 personil.

3.5. Variabel dan Indikator

Variabel indikator dalam penelitian ini terdiri dari variabel endogenus dan exogenus. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dan indikator pada penelitian ini disajikan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
	Dukungan Supervisi		
1.	Bantuan, arahan, dan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada personel kepolisian untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan, dan kemampuan adaptasi mereka dalam menjalankan tugas serta menghadapi tantangan operasional.	1. Dukungan emosional 2. Dukungan penilaian 3. Dukungan informasi 4. Dukungan fisik	Skala Likert 1 S/d 5
2.	Modal Psikologis personil kepolisian adalah kumpulan karakteristik positif yang dimiliki personel kepolisian, seperti kepercayaan diri, ketahanan, optimisme, dan harapan, yang mendukung efektivitas kerja dalam menghadapi tantangan serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.	1. <i>Self-efficacy/confidence</i> 2. <i>Optimism</i> (optimisme) 3. <i>Hope</i> (harapan) 4. <i>Resiliency</i> (ketahanan)	Skala Likert 1 S/d 5
3.	Motivasi kerja personil kepolisian Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan masyarakat secara profesional dan optimal.	1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan keselamatan, 3. Kebutuhan social, 4. Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.	Skala Likert 1 S/d 5

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan variable *latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu Menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode

analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

3.6.1 Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya:

$$y_1 : a_1x_1 + e$$

$$y_2 = a_1x_1 + a_2y_1 + e$$

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan

dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

c) *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

2) *Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *innerrelation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1 + \gamma_{1.2} \xi_2$$

$$\eta_2 = \lambda_1 \xi_1 + \lambda_2 \xi_2 + \beta_{2.1} \eta_1.$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *kweight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*).

Inner model untuk mengukur hubungan variabel eksogen dengan variabel indogen yang di teliti. Kriteria pengujian bila nilai *t* hitung atau *t* statistik lebih besar dibanding *t* tabel atau *p.value* lebih < 0,05 maka H_a diterima dan H_o di tolak

Apabila nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* , sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan $Q\text{-Square}$ dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

3.7 Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outermodel* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian di Polres Cirebon. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 201 responden yaitu total anggota Kepolisian di Polres Cirebon. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	168	83,58%
	Perempuan	33	16,42%
Usia Responden	20 – 30	28	13,93%
	31 – 40	153	76,12%
	41 – 50	20	9,95%
Tingkat Pendidikan	SMA	12	5,97%
	D3	32	15,92%
	S1	142	70,65%
	S2	15	7,46%

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan karakteristik responden seperti yang dijelaskan pada tabel, menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki sebanyak 168 orang atau sebesar 83,58%, sedangkan responden Perempuan berjumlah 33 orang atau sebesar 16,42%. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas personil di Polres Cirebon adalah Laki-laki, yang sesuai dengan karakteristik umum profesi kepolisian di Indonesia.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia antara 31–40 tahun, yaitu sebanyak 153 orang atau sebesar 76,12%. Sementara itu, responden yang berusia 20–30 tahun berjumlah 28 orang (13,93%) dan yang berusia 41–50 tahun berjumlah 20 orang (9,95%). Ini menggambarkan bahwa mayoritas personil Polres Cirebon berada pada usia produktif dan matang dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

Dari segi tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi sebanyak 142 orang atau 70,65%. Responden dengan pendidikan D3 berjumlah 32 orang (15,92%), diikuti oleh S2 sebanyak 15 orang (7,46%), dan SMA sebanyak 12 orang (5,97%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Cirebon memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yaitu Sarjana (S1), sehingga diharapkan mampu mendukung profesionalisme dan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Dukungan Supervisi, Modal Psikologis personil kepolisian dan Motivasi kerja personil kepolisian. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai

berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = $(5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

A. Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Supervisi

Statistik deskriptif Lingkungan Kerja Non-Fisik akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Polres Cirebon. Tanggapan dari responden mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik kinerja anggota di Polres Cirebon ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Dukungan Supervisi

Kode	Indikator	ST	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
Ds 1	Dukungan Emosional	19	10	64	56	52	3.557	Sedang
Ds 2	Dukungan Penilaian	10	17	66	52	56	3.632	Tinggi
Ds 3	Dukungan Informasi	18	11	52	67	53	3.627	Tinggi
Ds 4	Dukungan Fisik	18	13	54	57	59	3.627	Tinggi
Rata-rata							3.610	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata nilai indeks variabel Dukungan Supervisi sebesar 3,610 yang berada dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden menilai bahwa dukungan supervisi yang diberikan kepada anggota Kepolisian di Polres Cirebon sudah baik. Jika dilihat dari masing-masing indikator, Dukungan Emosional memperoleh skor rata-rata 3,557 dan masuk dalam kategori Sedang, yang berarti sebagian besar anggota merasa cukup mendapat perhatian emosional dari atasan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Indikator Dukungan Penilaian memperoleh skor rata-rata 3,632 dengan kategori Tinggi, yang menunjukkan bahwa responden merasa cukup mendapatkan penilaian atau evaluasi yang membangun dari atasan mereka. Pada indikator Dukungan Informasi, skor yang diperoleh sebesar 3,627 juga masuk dalam kategori Tinggi, yang berarti personil merasa telah mendapatkan informasi yang cukup dari atasan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Begitu pula dengan Dukungan Fisik, dengan skor 3,627 dan kategori Tinggi, menunjukkan bahwa fasilitas fisik yang mendukung pekerjaan juga telah tersedia dengan baik.

Secara umum, tingginya rata-rata skor ini memberikan pengertian bahwa personil Polres Cirebon merasa supervisi yang diberikan cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas mereka. Namun demikian, perhatian lebih perlu diberikan pada aspek Dukungan Emosional yang masih berada pada kategori Sedang, agar seluruh aspek dukungan supervisi dapat mencapai tingkat optimal.

Fokus peningkatan pada dukungan emosional diharapkan mampu mendorong motivasi, kinerja, dan loyalitas personil menjadi lebih baik lagi di masa mendatang.

B. Statistik Deskriptif Variabel Modal Psikologis

Statistik deskriptif Modal Psikologis akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Polres Cirebon. Tanggapan dari responden mengenai Modal Psikologis anggota di Polres Cirebon ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Modal Psikologis

Kode	Indikator	ST	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
Mp 1	Self-Efficacy/Confidence	9	16	62	69	45	3.622	Tinggi
Mp 2	Optimism (Optimisme)	17	11	72	46	55	3.552	Sedang
Mp 3	Hope (Harapan)	13	15	60	56	57	3.642	Tinggi
Mp 4	Resiliency (Ketahanan)	11	16	48	67	59	3.731	Tinggi
Rata-rata							3.636	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks jawaban dari variabel Modal Psikologis anggota Kepolisian di Polres Cirebon adalah sebesar 3,636 yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat modal psikologis yang baik dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja kepolisian.

Jika dilihat dari masing-masing indikator, Self-Efficacy/Confidence memiliki nilai mean sebesar 3,622 dan masuk dalam kategori Tinggi. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personil merasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan yakin terhadap kemampuan mereka sendiri. Indikator Optimism (Optimisme) mendapatkan nilai mean 3,552 dan berada dalam kategori Sedang, yang berarti meskipun responden memiliki pandangan positif terhadap

masa depan, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan sikap optimisme di antara anggota.

Pada indikator Hope (Harapan), nilai mean tercatat sebesar 3,642, yang juga termasuk kategori Tinggi. Ini menggambarkan bahwa responden memiliki harapan dan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator Resiliency (Ketahanan), nilai mean sebesar 3,731 menunjukkan kategori Tinggi pula, menandakan bahwa mayoritas anggota memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dari tekanan dan tantangan yang mereka hadapi dalam bertugas.

Tingginya rata-rata skor dari variabel Modal Psikologis ini memberikan gambaran bahwa personil di Polres Cirebon umumnya memiliki kepercayaan diri, harapan, dan ketahanan yang baik, walaupun sikap optimisme masih perlu lebih diperkuat. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk terus mendukung pengembangan modal psikologis personil, misalnya melalui pelatihan motivasi, pemberian penghargaan, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung sikap optimis dan resilien dalam menghadapi berbagai tantangan tugas kepolisian.

C. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Statistik deskriptif motivasi spiritual akan menggambarkan penilaian kinerja anggota pada Polres Cirebon. Tanggapan dari responden mengenai Komitmen Organisasi di Polres Cirebon ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Indikator	STS	T S	N	S	S S	Mean	Kriteria
Mkp 1	Kebutuhan Fisiologis	17	12	5 3	6 0	59	3.657	Tinggi
Mkp 2	Kebutuhan Keselamatan	14	15	5 7	5 7	58	3.647	Tinggi
Mkp 3	Kebutuhan Social	15	12	5 5	7 0	49	3.627	Tinggi
Mkp 4	Kebutuhan Akan Penghargaan Dan Aktualisasi Diri	17	12	5 6	6 1	55	3.622	Tinggi
Rata-rata							3.638	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks variabel Motivasi Kerja Personil Kepolisian di Polres Cirebon adalah sebesar 3,638, yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden menilai bahwa motivasi kerja mereka berada pada tingkat yang baik.

Jika dilihat lebih rinci, pada indikator kebutuhan fisiologis (Mkp 1) diperoleh skor rata-rata sebesar 3,657 yang berada pada kategori Tinggi. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personil merasa kebutuhan dasar mereka, seperti makan, minum, dan istirahat, telah terpenuhi selama bertugas di Polres Cirebon. Selanjutnya, pada indikator kebutuhan keselamatan (Mkp 2), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,647 yang juga tergolong Tinggi, menunjukkan bahwa para personil merasa cukup aman secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pada indikator kebutuhan sosial (Mkp 3), nilai rata-rata sebesar 3,627 juga berada pada kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa hubungan sosial antar personil, seperti kerja sama dan dukungan sosial, sudah terbentuk dengan baik di lingkungan kerja mereka. Terakhir, pada indikator kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri (Mkp 4), diperoleh skor rata-rata 3,622 yang kembali menunjukkan kategori Tinggi. Ini berarti bahwa para personil merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Tingginya skor pada seluruh indikator ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja personil Polres Cirebon secara umum sangat baik. Kondisi ini tentu berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Meskipun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja, pihak Polres perlu terus memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut secara konsisten, terutama dalam hal penghargaan dan aktualisasi diri, yang memiliki nilai skor sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya. Dengan demikian, Polres Cirebon dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, produktif, dan harmonis bagi seluruh personilnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

Tabel 4. 5 Uji Convergent Validity

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
Dukungan Supervisi				
Ds 1	Dukungan Emosional	0.831	35.544	Valid
Ds 2	Dukungan Penilaian	0.784	25.014	Valid
Ds 3	Dukungan Informasi	0.856	39.337	Valid
Ds 4	Dukungan Fisik	0.826	35.216	Valid
Modal Psikologis				
Mp 1	Self-Efficacy/Confidence	0.778	26.752	Valid
Mp 2	Optimism (Optimisme)	0.803	30.956	Valid
Mp 3	Hope (Harapan)	0.808	30.986	Valid
Mp 4	Resiliency (Ketahanan)	0.842	30.601	Valid
Motivasi kerja personil kepolisian				
Mkp 1	Kebutuhan Fisiologis	0.845	39.178	Valid
Mkp 2	Kebutuhan Keselamatan	0.812	30.323	Valid
Mkp 3	Kebutuhan Social	0.820	30.074	Valid
Mkp 4	Kebutuhan akan penghargaan dan kualitas diri	0.821	32.318	Valid

Sumber: data output PLS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0.5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Dukungan Supervisi	0.680	0,5
Modal Psikologis	0.653	0,5
Motivasi kerja personil kepolisian	0.680	0,5

Sumber: hasil olahdata PLS 2025

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel Dukungan Supervisi, Modal Psikologis dan Motivasi kerja personil kepolisian menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite Modal Psikologis profesionalite Reliability $\geq$ dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten.

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Dukungan Supervisi	0.845	0.7	Realibel
Modal Psikologis	0.823	0.7	Realibel
Motivasi kerja personil kepolisian	0.843	0.7	Realibel

Sumber: hasil olah data PLS 2025

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel Dukungan Supervisi, Modal Psikologis dan Motivasi kerja personil kepolisian dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan metode *Partial Least Square* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Dukungan Supervisi, Modal Psikologis, Komitmen Organisasi, Kinerja SDM sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square

Kode	Variabel	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P Values	Hasil
H1	Dukungan Supervisi > Modal Psikologis	0.797	0.795	0.032	25.063	0.000	Signifikan
H2	Dukungan Supervisi > Motivasi kerja personil kepolisian	0.509	0.508	0.051	10.024	0.000	Signifikan
H3	Modal Psikologis > Motivasi kerja personil kepolisian	0.426	0.426	0.053	8.090	0.000	Signifikan

Sumber: Data olahan PLS 2025

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis sangat signifikan, dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0.797 dan P-Value 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan supervisi yang diterima oleh personil kepolisian, semakin besar pula modal psikologis yang dimiliki oleh personil tersebut. Modal psikologis yang dimaksud mencakup keyakinan, motivasi, dan rasa percaya diri personil dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan yang kuat dan efektif dari atasan dalam bentuk bimbingan, arahan, dan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis sangat mempengaruhi peningkatan modal psikologis personil. Peningkatan dukungan supervisi dapat mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kesejahteraan mental personil, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian

Pada analisis jalur kedua, Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0.509 dan P-Value 0.000 (< 0.05). Ini menunjukkan bahwa dukungan supervisi yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan motivasi kerja personil kepolisian. Dukungan ini mencakup penyediaan sumber daya yang memadai, feedback yang

konstruktif, dan pengakuan atas pencapaian yang telah diraih. Ketika personil merasa mendapat dukungan yang cukup, mereka akan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, serta berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk terus memberikan supervisi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja personil kepolisian.

3. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian

Hasil analisis pada jalur ketiga menunjukkan bahwa Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian juga berpengaruh signifikan, dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0.426 dan P-Value 0.000 (< 0.05). Ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang kuat berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja personil kepolisian. Personil yang memiliki modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, ketahanan mental, dan motivasi internal yang tinggi untuk bekerja lebih baik. Modal psikologis ini termasuk faktor-faktor seperti kepuasan diri, rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan, dan perasaan kompeten dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pengembangan modal psikologis personil melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian dukungan psikologis dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh kepolisian.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

Tabel 4. 9 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T- statistic	P Value	Kesimpulan
Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja melalui Modal Psikologis	7.710	0.000	Mendukung

Sumber: Data primer yang diolah 2025

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis

Hasil pengujian untuk hubungan antara Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 25.063, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,972. Dengan p-value sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan supervisi dengan modal psikologis memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Berdasarkan

hasil ini, hipotesis pertama yang diajukan, yaitu "Dukungan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Modal Psikologis," dapat diterima. Artinya, semakin baik dukungan supervisi yang diberikan kepada personel kepolisian, maka semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh personel tersebut, yang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

2) Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian

Pada pengujian kedua, yaitu Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian, nilai t-statistik yang diperoleh adalah 10.024, jauh lebih tinggi dari nilai t tabel yang sebesar 1,972, dengan p-value sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan supervisi terhadap motivasi kerja personil kepolisian. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Dukungan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian" dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja personel kepolisian, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas.

3) Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian

Hasil pengujian untuk hubungan antara Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 8.090, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,972, dengan p-value

sebesar 0.000. Dengan demikian, hubungan antara modal psikologis dan motivasi kerja juga terbukti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Modal Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian" dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa modal psikologis yang tinggi, seperti kepercayaan diri dan ketahanan mental, dapat memperkuat motivasi kerja personil kepolisian, yang sangat penting untuk menjaga performa dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian yang penuh tantangan.

4.2.4 R Square

Tabel 4. 10 Hasil R Square

No	Keterangan	R Square
1	Modal Psikologis	0.634
2	Motivasi kerja personil kepolisian	0.783

Sumber: data primer diolah 2025

Pada Variabel Modal Psikologis, nilai R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa sekitar 63,4% variasi dari modal psikologis personil kepolisian dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja personil di Polres Cirebon. Sementara itu, sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Modal psikologis dapat mencakup aspek-aspek seperti mentalitas, kemampuan beradaptasi, serta ketahanan psikologis personil dalam menghadapi tantangan

pekerjaan. Dengan nilai R Square yang cukup tinggi, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah faktor yang signifikan dalam membentuk motivasi kerja personil kepolisian.

Selanjutnya, pada Variabel Motivasi Kerja Personil Kepolisian, nilai R Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa sekitar 78,3% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, penghargaan, serta kebutuhan fisiologis dan keselamatan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja personil di Polres Cirebon. Sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan nilai R Square yang sangat tinggi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja personil di Polres Cirebon dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai faktor yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan dasar, keselamatan, dan sosial, serta penghargaan dan aktualisasi diri.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Modal Psikologis

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa variabel "Dukungan Supervisi" memiliki pengaruh yang signifikan terhadap "Modal Psikologis" dengan estimasi sampel sebesar 0,797. Angka ini menunjukkan bahwa semakin baik Dukungan Supervisi yang diberikan kepada personil kepolisian di Polres Cirebon, semakin tinggi pula tingkat Modal Psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. Modal Psikologis di sini merujuk pada aspek psikologis yang mendukung

kesejahteraan individu dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian, seperti rasa percaya diri, ketahanan mental, dan motivasi untuk bekerja.

Nilai rata-rata subsampel sebesar 0,795 yang hampir identik dengan estimasi awal menunjukkan bahwa hubungan antara Dukungan Supervisi dan Modal Psikologis bersifat konsisten di seluruh sampel yang dianalisis. Dengan standar deviasi sebesar 0,032 yang sangat kecil, menunjukkan bahwa sebaran data pada hasil uji ini sangat terfokus dan stabil, sehingga menunjukkan hubungan yang kuat dan dapat diandalkan antara kedua variabel tersebut.

T-statistik yang mencapai 25,063 jauh lebih tinggi dari nilai kritis 1,972, yang menandakan bahwa hubungan antara Dukungan Supervisi dan Modal Psikologis sangat signifikan secara statistik. P-value yang sebesar 0,000 juga mengonfirmasi bahwa hubungan ini sangat signifikan karena nilai p jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Dukungan Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Modal Psikologis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas Dukungan Supervisi, yang mencakup pemberian arahan, umpan balik konstruktif, dan bimbingan kepada personil, dapat memperkuat Modal Psikologis mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian oleh Suparman et al. (2021) juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa Dukungan Supervisi yang baik, terutama dalam bentuk bimbingan dan dukungan emosional, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan di Polres Cirebon, yang

menunjukkan bahwa Dukungan Supervisi memiliki dampak positif terhadap Modal Psikologis. Selain itu, penelitian oleh Aulia dan Rizki (2025) menemukan bahwa di lingkungan kepolisian, Dukungan Supervisi yang baik berkontribusi pada pengembangan modal psikologis personil, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka di lapangan.

4.3.2 Pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja personil kepolisian

Hasil analisis menunjukkan bahwa Dukungan Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja personil kepolisian di Polres Cirebon dengan estimasi sampel sebesar 0,509. Estimasi ini menunjukkan bahwa semakin baik Dukungan Supervisi yang diberikan, semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dimiliki oleh personil kepolisian. Dukungan Supervisi yang baik, seperti arahan yang jelas, penghargaan atas prestasi, dan perhatian terhadap kesejahteraan personil, terbukti dapat meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas kepolisian yang penuh tantangan.

Rata-rata subsampel yang diperoleh sebesar 0,508 menunjukkan hasil yang hampir identik dengan estimasi awal, mengindikasikan konsistensi dalam pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja. Standar deviasi sebesar 0,051 menunjukkan bahwa data memiliki tingkat penyebaran yang relatif kecil, yang menandakan bahwa sebagian besar sampel memiliki respon yang konsisten terhadap pengaruh Dukungan Supervisi ini.

T-statistik yang mencapai 10,024 dan jauh lebih tinggi dari nilai t tabel (1,972) menunjukkan bahwa pengaruh Dukungan Supervisi terhadap Motivasi Kerja sangat signifikan. P-value yang sangat kecil, yaitu 0,000, mengonfirmasi bahwa hubungan ini sangat signifikan, dengan nilai p yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Dukungan Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Dukungan Supervisi dapat meningkatkan semangat dan motivasi personil dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wijaya dan Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa Dukungan Supervisi yang baik di sektor pemerintahan, termasuk dalam konteks kepolisian, dapat meningkatkan motivasi kerja personil. Dukungan ini termasuk dalam bentuk perhatian emosional dan pengembangan karier yang dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen personil terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga dibuktikan oleh Nugroho (2022), yang menyatakan bahwa Dukungan Supervisi yang memberikan penguatan positif terhadap personil dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

4.3.3 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja Personil Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis, variabel "Modal Psikologis" juga memiliki pengaruh signifikan terhadap "Motivasi Kerja Personil Kepolisian" dengan estimasi sampel sebesar 0,426. Angka ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Modal Psikologis yang dimiliki oleh personil kepolisian, semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja mereka. Modal Psikologis yang meliputi kepercayaan diri,

kemampuan untuk mengatasi stres, dan ketahanan mental sangat penting untuk mempertahankan motivasi dalam menjalankan tugas yang berat di lapangan.

Nilai rata-rata subsampel yang diperoleh sebesar 0,426 mendekati estimasi awal, yang menunjukkan konsistensi hasil antara estimasi sampel dan subsampel. Standar deviasi yang sebesar 0,053 menunjukkan bahwa data tersebar dengan tingkat yang cukup kecil, yang mengindikasikan konsistensi respons dalam hubungan antara Modal Psikologis dan Motivasi Kerja.

T-statistik sebesar 8,090, yang lebih besar dari nilai t tabel (1,972), menunjukkan bahwa hubungan antara Modal Psikologis dan Motivasi Kerja sangat signifikan. P-value yang sebesar 0,000 mengonfirmasi signifikansi pengaruh ini, karena nilai p jauh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Modal Psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan Modal Psikologis, personil kepolisian akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Penelitian oleh Aulia dan Rizki (2025) juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa Modal Psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil kepolisian. Mereka menemukan bahwa personil yang memiliki modal psikologis yang tinggi, seperti ketahanan mental dan rasa percaya diri, lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan supervisi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap modal psikologis personil di Polres Cirebon. Artinya, semakin besar dukungan yang diberikan oleh atasan atau pihak supervisi, semakin baik pula kondisi psikologis personil. Dukungan ini mencakup perhatian, arahan, serta bantuan dalam menyelesaikan tugas, yang secara efektif meningkatkan kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi personil. Dukungan yang kuat dari supervisi membantu personil merasa lebih dihargai dan diberdayakan, sehingga modal psikologis mereka dapat berkembang secara optimal.
2. Dukungan supervisi juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja personil kepolisian. Ini menunjukkan bahwa dukungan yang diterima dari atasan tidak hanya memperkuat kondisi psikologis, tetapi juga langsung mendorong semangat dan dorongan kerja personil. Ketika personil merasa mendapatkan bimbingan, pengakuan, dan perhatian dari supervisornya, mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen terhadap tugas-tugasnya. Dukungan yang baik dari supervisi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memacu motivasi internal anggota kepolisian.

3. Modal psikologis personil ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Ini berarti bahwa personil yang memiliki modal psikologis tinggi, seperti optimisme, kepercayaan diri, ketangguhan mental, dan harapan yang kuat, cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Modal psikologis ini menjadi faktor internal penting yang memperkuat keinginan personil untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Dengan demikian, pengembangan modal psikologis personil menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan motivasi kerja di lingkungan kepolisian.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Polres Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Polres Cirebon perlu menjalankan peran supervisi secara aktif dan proaktif, tidak hanya memberikan arahan formal, tetapi juga mendukung personil secara emosional dan profesional. Supervisi yang baik harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu dalam pemecahan masalah, serta menyediakan dukungan moral dalam menghadapi tekanan tugas.
2. Polres Cirebon perlu mengembangkan program khusus untuk memperkuat modal psikologis personil. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan mengenai manajemen stres, peningkatan resiliensi, pengembangan kepercayaan diri, serta pelatihan optimisme dan harapan. Program-program ini akan

memperkuat aspek-aspek psikologis internal personil sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di lapangan.

3. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung perlu dibangun secara konsisten. Hal ini mencakup budaya kerja yang menghargai kontribusi setiap personil, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja yang suportif akan memperkuat hubungan antara supervisi, modal psikologis, dan motivasi kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada personil di Polres Cirebon, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke institusi kepolisian lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, atau tantangan operasional yang berbeda. Kedua, metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner berbasis persepsi individu memungkinkan terjadinya bias subjektif, di mana responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap lebih diterima secara sosial daripada menggambarkan kondisi sebenarnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja personil kepolisian. Selain itu,

penggunaan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau focus group discussion juga perlu dipertimbangkan agar dapat menggali lebih dalam pengalaman subjektif personil terhadap dukungan supervisi dan modal psikologis. Dengan pendekatan ini, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih luas dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan personil kepolisian.



DAFTAR PUSTAKA

- Achour, Meguellati, Shahidra Binti Abdul Khalil, Bahiyah Binti Ahmad, Mohd Roslan Mohd Nor, and Mohd Yakub Zulkifli Bin Mohd Yusoff. 2017. "Management and Supervisory Support as a Moderator of Work–Family Demands and Women's Well-Being: A Case Study of Muslim Female Academicians in Malaysia." *Humanomics* 33(3):335–56. doi: 10.1108/H-02-2017-0024.
- Akbar, Irfan Rizka, Desi Prasetyani, and Nariah Nariah. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(1):84–90. doi: 10.32493/jee.v3i1.7317.
- Andiani, Adisti Prita, and Intan Ratnawati. 2022. "THE EFFECT OF INDIVIDUAL VALUE ON AFFECTIVE COMMITMENT THROUGH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS INTERVENING VARIABLES (Study on Members of the Maluku Regional Police State Police School)." *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 6.
- Arshad, Muhammad, Ghulam Abid, Francoise Contreras, Natasha Saman Elahi, and Muhammad Ahsan Athar. 2021. "Impact of Prosocial Motivation on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: The Mediating Role of Managerial Support." *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 11(2). doi: 10.3390/ejihpe11020032.
- Beks, Tiffany, and Daniele Doucet. 2020. "The Role of Clinical Supervision in Supervisee Burnout: A Call to Action." *Journalhosting.Ucalgary.Ca*.
- Chan, Simon C. H. 2017. "Benevolent Leadership, Perceived Supervisory Support, and Subordinates' Performance: The Moderating Role of Psychological Empowerment." *Leadership and Organization Development Journal* 38(7):897–911. doi: 10.1108/LODJ-09-2015-0196.
- Clinkinbeard, Samantha S., Starr J. Solomon, and Rachael M. Rief. 2021. "Why Did You Become a Police Officer? Entry-Related Motives and Concerns of Women and Men in Policing." *Criminal Justice and Behavior* 48(6):715–33. doi: 10.1177/0093854821993508.
- Connie R Wanberg, Abdifatah A Ali, and Borbala Csillag. 2020. "Job Seeking The Process and Experience of Looking for a Job Enhanced Reader." *Annual Reviews of Organizational Psychology and Organizational Behaviour* 7(1):315–40.
- D'Annunzio-Green, Norma, and Allan Ramdhony. 2019. "T's Not What You Do; It's the Way That You Do It: An Exploratory Study of Talent Management as an Inherently Motivational Process in the Hospitality Sector." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 31(10):3992-4020.
- Datu, Jesus Alfonso D., Ronnel B. King, and Jana Patricia M. Valdez. 2018. "Psychological Capital Bolsters Motivation, Engagement, and Achievement: Cross-Sectional and Longitudinal Studies." *Journal of Positive Psychology* 13(3):260–70. doi: 10.1080/17439760.2016.1257056.
- Dounavi, Katerina, Brian Fennell, and Erin Early. 2019. "Supervision for Certification in the Field of Applied Behaviour Analysis: Characteristics and Relationship with Job Satisfaction, Burnout, Work Demands, and Support." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(12). doi: 10.3390/ijerph16122098.

- Elntib, Stamatis, and Daliborka Milincic. 2021. "Motivations for Becoming a Police Officer: A Global Snapshot." *Journal of Police and Criminal Psychology* 36(2):211–19. doi: 10.1007/s11896-020-09396-w.
- Hajiali, Ismail, Andi Muhammad Fara Kessi, B. Budiandriani, Etik Prihatin, Muhammad Mukhlis Sufri, and Acai Sudirman. 2022. "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 2(1):57–69. doi: 10.52970/grhrm.v2i1.160.
- Halik, Sri Asfirawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi* 14(1):46–57.
- Herdem, Dilek Özçelik. 2019. "The Effect of Psychological Capital on Motivation for Individual Instrument: A Study on University Students." *Universal Journal of Educational Research* 7(6):1402–13. doi: 10.13189/ujer.2019.070608.
- Johnson, Jeff S., Scott B. Friend, and Sina Esteky. 2022. "Can Rewards Induce Corresponding Forms of Theft? Introducing the Reward-Theft Parity Effect." *Business Ethics, Environment and Responsibility*. doi: 10.1111/beer.12433.
- Khalid, Afaf, and Kashif Rathore. 2017. *The Influence of Supervisory Support on Work Motivation: A Moderating Role of Organizational Support The Influence of Supervisory Support on Work Motivation: A Moderating Role of Organizational Support New Trends and Issues Proceedings*. Vol. 4.
- Kim, Sooyeong, and Youngran Kweon. 2020. "Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses." *Healthcare (Switzerland)* 8(3). doi: 10.3390/healthcare8030199.
- Lee, Hyeonsuh, Sonali K. Shah, and Rajshree Agarwal. 2024. "Spinning an Entrepreneurial Career: Motivation, Attribution, and the Development of Organizational Capabilities." *Strategic Management Journal* 45(3):463–506. doi: 10.1002/smj.3561.
- Li, Jie, Xue Han, Wangshuai Wang, Gong Sun, and Zhiming Cheng. 2018. "How Social Support Influences University Students' Academic Achievement and Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Self-Esteem." *Learning and Individual Differences* 61:120–26. doi: 10.1016/j.lindif.2017.11.016.
- Lizar, Ayu Aprilianti, Wustari L. H. Mangundjaya, and Ahmad Rachmawan. 2015. "THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON INDIVIDUAL READINESS FOR CHANGE." *The Journal of Developing Areas* 49(5):343–44.
- Locke, Edwin A., and Kaspar Schattke. 2019. "Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification." *Motivation Science* 5(4):277–90. doi: 10.1037/mot0000116.
- Luthans, Fred. 2002. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior." *Journal of Organizational Behavior* 23(6):695–706. doi: 10.1002/job.165.
- Luthans, Fred, Kyle W. Luthans, and Brett C. Luthans. 2004. "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital." *Business Horizons* 47(1):45–50. doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007.

- Malinowska, Diana, Aleksandra Tokarz, and Anna Wardzichowska. 2018. "Job Autonomy in Relation to Work Engagement and Workaholism: Mediation of Autonomous and Controlled Work Motivation." *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 31(4):445–58. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01197.
- Michael Galanakis, and Giannis Peramatzis. 2022. "Herzberg's Motivation Theory in Workplace." *Journal of Psychology Research* 12(12). doi: 10.17265/2159-5542/2022.12.009.
- Mishra, Pavitra, Jyotsna Bhatnagar, Rajen Gupta, and Shelley Macdermid Wadsworth. 2019. "How Work-Family Enrichment Influence Innovative Work Behavior: Role of Psychological Capital and Supervisory Support." *Journal of Management and Organization* 25(1):58–80. doi: 10.1017/jmo.2017.23.
- Muli, B. S. K., S. N. A. P. D. James, and G. Muriithi. 2019. "Influence of Motivational Factors on Employees' Performance Case of Kenya Civil Aviation Authority."
- Naidoo, Kiveshnie, Christo Bisschoff, Johanna Buit, Herbert Kanengoni, Jaqueline Naidoo, Christoff J. Botha, and Christo A. Bisschoff. 2013. "Causes of Stress in Public Schools and Its Impact on Work Performance of Educators Researching t He Principalship in t He African Cont Ext : A Crit Ical Lit Erat Ure Review Causes of Stress in Public Schools and Its Impact on Work Performance of Educators." *J Soc Sci* 34(2):1–27.
- Nurfadilah, Ita, and Umi Farihah. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Madrasah." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 3(1):105–28. doi: 10.35719/jieman.v3i1.70.
- Ogunnaike, Olaleke Oluseye, Ayodeji Aribisala, Banji Ayeni, and Abisola Osoko. 2019. "Maslow Theory of Motivation and Performance of Selected Technology Entrepreneurs in Nigeria." *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 10(2):628–35.
- Paterson, Ted A., Fred Luthans, and Wonho Jeung. 2014. "Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support." *Journal of Organizational Behavior* 35(3):434–46. doi: 10.1002/job.1907.
- Peggy Passya, Ichsan Rizany, and Herry Setiawan. 2019. "Hubungan Peran Kepala Ruangan Dan Supervisor Keperawatan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan." *Jurnal Keperawatan Raflesia* 1(2):1656–6222.
- Rabenu, Edna, Eyal Yaniv, and Dov Elizur. 2017. "The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance." *Current Psychology* 36(4):875–87. doi: 10.1007/s12144-016-9477-4.
- Rahmatullah, Muhammad, and Muhammad Saleh. 2019. *Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District*. Vol. 2.
- Salamon, Janos, Brian D. Blume, Gábor Orosz, and Tamás Nagy. 2021. "The Interplay between the Level of Voluntary Participation and Supervisor Support on Trainee Motivation and Transfer." *Human Resource Development Quarterly* 32(4):459–81. doi: 10.1002/hrdq.21428.
- Santy Wijaya. 2021. "Pengaruh Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Personil Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Personil (Survey

- Pada Personil-Personil Ekonomi Pada SMK Negeri Di Kuningan)." *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi* 18(2):149–58.
- Sekaran, Uma. 1983. "Methodological and Theoretical Issues and Advancements in Cross-Cultural Research." *Journal of International Business Studies* 14(2):61–73. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490519.
- Shaikh, Samia, and Danish Ahmed Siddiqui. 2019. "Factors Affecting Public Service Motivation: A Comparative Analysis of Public & Private Sector Employees." *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.3444105.
- Shi, Xiaolin (Crystal), and Susan Gordon. 2020. "Organizational Support versus Supervisor Support: The Impact on Hospitality Managers' Psychological Contract and Work Engagement." *International Journal of Hospitality Management* 87(August):102374. doi: 10.1016/j.ijhm.2019.102374.
- Sommerfeldt, Vernon. 2010. "AN IDENTIFICATION OF FACTORS INFLUENCING POLICE WORKPLACE MOTIVATION."
- Suwanto. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza , Jakarta Selatan." *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* 1(1):15–21.
- Timo, Lorenz, Beer Clemens, Pütz Jan, and Heinitz Kathrin. 2016. "Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12)." *PLoS ONE* 11(4):1–17. doi: 10.1371/journal.pone.0152892.
- Weaver, A. 2020. "Clinical Trainees' Experience of Burnout and Its Relationship to Supervision."
- Widodo, Dahma Bagus, Ali Imron, and Imron Arifin. 2019. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2(1):010–016. doi: 10.17977/um027v2i22019p10.

