

**PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* DAN
PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

MAWAR KANASAWA NP
155030201111114



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019**

MOTTO

**“SAYA DATANG, SAYA BIMBINGAN, SAYA REVISI, SAYA UJIAN
DAN SAYA MENANG”**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital*
 Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Disusun oleh : Mawar Kanasawa Nurnawi Putri

NIM : 155030201111114

Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

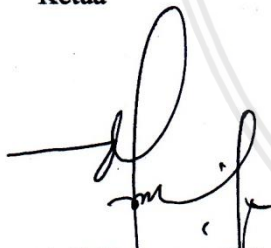
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 9 Juli 2019

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos., M.Si, Ph.D
NIP. 197602092006041001



Edlyn Khurotul Aini, S.AB, M.AB., MBA
NIP. 2013048705312001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi
Univeritas Brawijaya pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 18 Juli 2019
Jam : 10.00
Skripsi atas nama : Mawar Kanasawa Nurnawi Putri
Judul : Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital*
Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi
pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi
8 Surabaya).

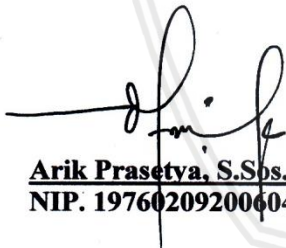
dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Anggota,



Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D
NIP. 197602092006041001



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB.MBA
NIP. 2013048705312001

Anggota,

Anggota,



M. Djudi Mukzam, Drs, M.Si
NIP. 195206071980101001



M. Cahyo W.S, S.E., M. AB
NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 10 Juli 2019
Mahasiswa



Mawar Kanasawa NP
155030201111114

RINGKASAN

Mawar, 2019. Pengaruh Intellectual Capital dan Psychological Capital terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya)

Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D

Edlyn Khurotu Aini, S.Ab., M.Ab., MBA 225 + cv

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui *intellectual capital* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, mengetahui *psychological capital* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan dengan teknik sampling *propotional random sampling*. Teknk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS (*Structural Equation Modeling- Partial Least Square*) dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *intellectual capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: *Intellectual Capital*, *Psychological Capital*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Mawar, 2019. Effect of Intellectual Capital and Psychological Capital on Work Motivation and Employee Performance (Study of PT Kereta Api Indonesia Employees in Operational Area 8 Surabaya)

Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D

Edlyn Khurotul Aini, S.Ab., M.Ab., MBA 225 + cv

This study aims to determine the effect of intellectual capital on work motivation, knowing the influence of psychological capital on work motivation, knowing the effect of intellectual capital on employee performance, knowing the influence of psychological capital on employee performance, knowing the effect of work motivation on employee performance, knowing intellectual capital has an indirect effect towards employee performance through work motivation, knowing psychological capital has an indirect effect on employee performance through work motivation.

The type of research used in this study is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study were 128 employees with propotional random sampling technique. The data analysis technique used in this study is SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) using SmartPLS 3 program tools. The results of this study indicate that intellectual capital has a significant effect on work motivation, psychological capital has a significant effect on employee performance intellectual capital has no significant effect on employee performance, psychological capital has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, intellectual capital has a significant effect on employee performance through work motivation, psychological capital has a significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: *Intellectual Capital, Psychological Capital, Work Motivation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya sampai akhir zaman, Aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Judul yang peneliti ajukan adalah **“PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN”** (Studi Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya).

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, M.AB selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

4. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si., Ph.D selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB, MBA selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi khususnya Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pembekalan ilmu yang sangat bermanfaat baik yang berkaitan langsung dengan penyusunan skripsi ini maupun tidak.
7. Kedua Orang Tua, adik, saudara peneliti dan Ricky Eko Febriwanto yang telah banyak membantu mendoakan dan memberikan semangat.
8. Sahabat bermain peneliti, Amel Ghani, Elita Florencia, Poppy Shafitri, Prima Rahma Sari, Putri Alinda, Putri Ayu, Rahma, Aldhini, Adintya Nabila, Roziqin, Prita yang telah membantu dan memberikan dukungan dan tidak lelah mendengarkan keluhan-keluhan peneliti.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu atas dukungan dan bantunnya selama proses awal sampai akhir terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pihak pembaca.

Malang, 7 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Perumusan Masalah	9
C.Tujuan Penelitian.....	9
D.Kontribusi Penelitian	10
E.Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A.Tinjauan Empiris.....	13
B.Tinjauan Teoritis	24
C.Hubungan Antar Variabel.....	42
D.Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	49
C. Konsep, Variabel, Definisi dan Skala Pengukurannya	50
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
E. Sumber Data	63
F. Instrumen Penelitian	64
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
I. Teknik Analisis Data.....	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
A. Gambaran Umum Perusahaan	76
1. Sejarah Perkembangan PT Kereta Api Indonesia (Persero)	76
2. Motto, VISI dan MISI PT Kereta Api Indonesia (Persero)	79
3. Makna Logo Perusahaan.....	80

4. Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	81
B. Gambaran Umum Responden	92
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
2. Profil Responden Berdasarkan Usia	92
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	93
4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	94
C. Analisis Data	94
1. Analisis Statistik Deskriptif	95
a. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Intellectual Capital</i> (X1)	96
b. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Psychological Capital</i> (X2).....	102
c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y1).....	109
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)	114
2. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS.....	123
3. Pengujian hipotesis	139
D. Pembahasan	144
BAB V PENUTUP	155
DAFTAR PUSTAKA	158

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman.
Table 1.1	Data Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya Tahun 2017.....	8
Table 2.1	Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian	53
Tabel 3. 2	Instrumen Skala Likert	60
Tabel 3. 3	Data Jumlah Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.....	61
Tabel 3. 4	Kerangka Tabel.....	62
Tabel 3. 5	Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	66
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas	67
Tabel 3. 7	Uji Reliabilitas	69
Tabel 3. 8	Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	73
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 4. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	93
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	94
Tabel 4. 5	Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden.....	95
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Variabel Intellectual Capital (X1)	96
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Variabel Psychological (X2).....	102
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y1)	109
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)	114
Tabel 4. 10	Nilai AVE	126
Tabel 4. 11	Indikator Item Sebelum Lolos Uji Validitas.....	126
Tabel 4. 12	Indikator Item Sesuah Lolos Uji Validitas.....	128
Tabel 4. 13	Nilai Factor Loading 1st Order.....	129
Tabel 4. 14	Nilai Factor Loading 2nd Order	131
Tabel 4. 15	Nilai Cross Loading.....	132
Tabel 4. 16	Nilai Cronbach's Alpha	134
Tabel 4. 18	Nilai R-Square	137
Tabel 4. 19	R ² dan Q ² Model Struktural.....	138
Tabel 4. 20	Path Coeffiecient (Mean, STDEV, T-Values).....	139
Tabel 4. 21	sobel test.....	142
Tabel 4. 22	sobel test.....	143

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman.
Gambar 2. 1	Model Konseptual.....	47
Gambar 2. 2	Model Hipotesis.....	47
Gambar 4. 1	Lambang PT KAI	80
Gambar 4. 2	Struktur Organisasi PT KAI (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1. 1	Kuesioner Penelitian	163
Lampiran 1. 2	Tabel Jawaban Responden	170
Lampiran 1. 3	Frekuensi Jawaban Responden	190
Lampiran 1. 4	Uji Validitas dan Reliabilitas menggunakan SPSS	202
Lampiran 1. 5	Outer Model	220
Lampiran 1. 6	Inner Model	224
Lampiran 1. 8	Curriculum Vitae	225



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang pesat menjadikan keuntungan para pelaku bisnis. Salah satunya perkembangan era revolusi industri 4.0 yang membawa inovasi baru bagi pelaku dunia bisnis. Pelaku bisnis akan terus mengembangkan sistem operasional untuk mencegah ketertinggalan di dunia bisnis yang terus-menerus akan berkembang pesat. Pesatnya perkembangan dunia bisnis dengan mengoptimalkan sumber daya di lingkungan bisnis untuk memenuhi permintaan pasar yang terus-menerus meningkat. Meningkatnya permintaan yang terus meningkat dan kecepatan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar akan meraih tujuan dengan cepat.

Kecepatan suatu perusahaan atau organisasi dalam memenuhi permintaan pasar tidak lepas dari faktor pendukungnya. Salah satu faktor pendukung dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah *human capital*. *Human Capital* berperan penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Ruang lingkup suatu perusahaan, *human capital* adalah sebagai penggerak perusahaan. *Human capital* merupakan pengembangan baru dari *human resource*, dimana perbedaannya adalah pada filosofi mendasar yang ada pada kedua pendekatan tersebut. Pendekatan *human capital* merupakan suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan bentuk *capital* dan sebagai aset

perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus memprioritaskan manusia sebagai modal utama dalam keberhasilan mencapai tujuan.

Human Capital mempunyai enam pendekatan yaitu *intellectual capital*, *emotional capital*, *social capital*, *adversity capital*, *morality capital* dan *healthy capital* (Ancok:2008),. Keenam pendekatan *human capital* akan muncul dalam sebuah kinerja yang optimal jika disertai dengan modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung (Ancok, 2002:76). Menurut Luthans dalam Julianti dkk, (2015:129) dalam konsep psikologi mengusulkan *Postive Organizational Behavior* (POB) yang mengarah pada kekuatan sumber daya manusia yang positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola untuk perbaikan kinerja yang lebih baik yang meliputi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang menggabungkan empat komponen sehingga membentuk suatu modal yaitu *Psychological Capital* yang merupakan salah satu konsep PIES Human Capital. Perusahaan harus menyempurnakan potensi *human capital* melalui meningkatkan *Psychological Capital* pada karyawan.

Human capital dengan *Intellectual Capital* mempunyai keterkaitan yang erat. *Intellectual capital* merupakan hal dasar yang harus dimiliki oleh semua karyawan bagian dari kemampuan untuk berfikir dan kemauan untuk memikirkan sesuatu yang baru. Heng dalam (Sangkala:2006) mengartikan modal intelektual sebagai aset berbasis pengetahuan yang menjadi basis kompetensi inti perusahaan yang dapat mempengaruhi perkembangan daya tahan dan keunggulan perusahaan. *Intellectual capital* berperan besar dalam kesuksesan sebuah organisasi.

Karyawan yang memiliki *intellectual capital* baik dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam terciptanya peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Memaksimalkan *Intellectual Capital* dengan baik dapat menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan bersama sehingga memerlukan karyawan yang memiliki *intellectual capital* yang tinggi. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *intellectual capital* tinggi, akan mempunyai motivasi dalam meningkatkan kemampuannya guna meningkatkan kualitas kerjanya. Oleh karena itu, *intellectual capital* berpengaruh terhadap motivasi kerja yang didukung oleh teori motivasi kebutuhan (McClelland). Terdapat tiga kebutuhan berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan (McClelland dalam Suparyadi:2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Capital* mampu mempengaruhi motivasi untuk lebih cakap, mampu melebihi target dan berjuang untuk sukses.

Menurut penelitian (Yudha:2016) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam (Yudha:2016) menyatakan motivasi kerja secara langsung dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dalam bekerja yang berupa pengetahuan/keterampilan kerja individu. Artinya kompetensi intelektual memiliki hubungan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, semakin tinggi kompetensi intelektual maka semakin tinggi pula motivasi kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah kompetensi intelektual maka semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Intellectual capital berperan penting dalam mengembangkan karyawan untuk berperilaku inovatif, mampu menemukan peluang, dan meningkatkan kinerja dalam kehidupan suatu perusahaan. Menurut penelitian Purba (2009:164) mengungkapkan bahwa *intellectual capital* membantu karyawan dalam berperilaku inovatif dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Penelitian Purba, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Intellectual capital*, makin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan, serta semakin tinggi *intellectual capital* semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu jika semua karyawan memaksimalkan *intellectual capital* dengan baik maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Mengoptimalkan *Intellectual capital* dengan baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Maulida dkk.,(2016:2) mengungkapkan bahwa *intellectual capital* membantu karyawan dalam menciptakan keunggulan bersaing dalam berbagai hal. Penelitian dari Maulida dkk, menyatakan bahwa bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, jika *Intellectual Capital* dimaksimalkan oleh semua karyawan maka tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan akan lebih mudah.

Psychological Capital merupakan suatu kapasitas psikologis yang dapat diukur, dapat meningkatkan performa kerja dan juga dapat dikembangkan. Meningkatkan *Psycap* karyawan merupakan aset atau modal yang telah ada dalam individu. *Psychological Capital* dengan motivasi kerja sangat berhubungan dan

penting untuk pencapaian kinerja karyawan maupun organisasi. Dalam *Psychological Capital* terdapat beberapa komponen yang didalamnya mengandung tidak boleh menyerah dalam menghadapi kesulitan, membangun keuletan dan diharapkan karyawan lebih tangguh jika mendapatkan masalah sehingga karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan kesulitan dalam hidup mereka. Hal tersebut di dukung oleh penelitian Covus.,dkk (2015) yang mengatakan bahwa *Psychological capital* dan motivasi saling berhubungan, sebab identifikasi masalah motivasi dapat dideteksi melalui komponen-komponen *Psychological capital*. Penelitian Anggini (2018) juga menyatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi guru.

Psychological Capital merupakan susunan dalam hal positif di tingkat individu dan organisasi yang mampu meningkatkan kinerja seseorang. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *Psychological capital* yang tinggi dapat menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian Bulan (2015) menyatakan bahwa kehadiran *Psychological Capital* membawa dampak positif dengan meningkatkan keberhasilan karir karyawan. Sehingga dapat disimpulkan, *psychological capital* mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa komponen yaitu self efficacy, hope, optimism, resiliency.

Robbins dalam Suparyadi (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang menggerakkan dan

mengarahkan ke arah tujuan yang ditetapkan. Motivasi harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena karyawan mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Gibson dkk., motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Munculnya motivasi dan kemampuan karyawan sangat penting untuk membentuk kinerja karyawan yang akan membantu kinerja organisasi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan prestasi keberhasilan seseorang dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung memacu dirinya untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Armstrong dkk., (1998:15) dalam Wibowo 2007, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Beberapa hal mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti rasa aman dalam bekerja, gaji, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas prestasi, dan perlakuan adil pada semua karyawan. Hal ini diperkuat oleh Fitria (2017) bahwa motivasi kerja karyawan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memotivasi karyawan akan menimbulkan timbal balik sehingga karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya yang diharapkan perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan karena memiliki pengaruh

yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Peneliti hanya mengambil *Intellectual capital* dan *Psychological capital* dari beberapa pendekatan *human capital* karena peneliti hanya melihat dari sisi *intellectual capital* dan *psychological capital* karyawan yang mayoritas karyawan mempunyai basic tersebut. Selain alasan tersebut, diketahui bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 kurang memperhatikan *emotional capital*, *social capital*, *adversity capital*, *morality capital* dan *healthy capital* serta kurang memiliki pemimpin yang paham dalam memahami karyawannya. Mayoritas karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dengan pengetahuan ataupun keterampilan yang dimiliki dan bertindak dengan hal yang positif tanpa melihat dan memperhatikan hal-hal lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, dari uraian di atas sudah dijelaskan bahwa keenam pendekatan tersebut penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keenam pendekatan tersebut bisa berjalan dengan maksimal jika disertai dan didukung oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi (Ancok, 2002:76).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa angkutan kereta api. Perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki beberapa divisi dengan beban tugas yang berbeda-beda. Beban tugas yang diberikan harus dijalankan dengan semaksimal mungkin. Menjalankan tugas dengan maksimal merupakan gambaran adanya motivasi. Motivasi akan

meningkatkan kinerja sehingga perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan organisasi.

Pada survei awal, permasalahan yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya adalah berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi ditandai dengan pencapaian hasil yang melebihi standart perusahaan. Jika masih terdapat karyawan yang belum mencapai standart perusahaan, maka dapat dipertanyakan kinerjanya. Berikut adalah data kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya Tahun 2017

No.	Dimensi	Aktual (%)	Standart (%)
1	Kuantitas	70	100
2	Kualitas	65	100
3	Tanggung Jawab	75	100
4	Kerja Sama	60	100
5	Inisiatif	55	100
	Rata-rata	65	100

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai masih banyak karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Perusahaan memerlukan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan** (Studi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja?
7. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Motivasi Kerja.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian pengaruh *intellectual capital* dan *psychological capital* terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini digunakan untuk memperluas wawasan mengenai *intellectual capital*, *psychological capital*, motivasi kerja dan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membawa manfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

Sebagai bahan masukan bagi organisasi untuk memahami mengenai *intellectual capital* dan *psychological capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian secara sistematis tersusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan menunjukkan latar belakang yang merupakan alasan mengapa melakukan penelitian ini, perumusan masalah untuk merumuskan masalah yang akan diteliti, tujuan pembahasan yang menunjukkan tujuan penelitian, kontribusi penelitian yang menunjukkan apa dan siapa pihak yang mendapatkan kontribusi dari penelitian ini, serta sistematika penulisan yang menunjukkan susunan pada penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan empiris yang menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang menjelaskan tentang teori-teori yang mendukung penelitian serta konsep dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep dan variable, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum lokasi penelitian yaitu PT KAI Daerah Operasi 8 Surabaya (Persero). Selain itu penyajian data focus penelitian, pembahasan dan analisis Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* terhadap Motivasi Kerja

dan Kinerja Karyawan. Hasil pembahasan ini kan menjawab dari perumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab inni menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Ali (2013)

Judul dari penelitian ini adalah “ Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kemampuan intelektual, kemampuan fisik, perilaku waktu kerja dan sikap terhadap pekerjaan pada kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah PT Air Mancur Solo. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Variabel dari penelitian ini adalah Kemampuan intelektual (X1), Kemampuan Fisik (X2), Sikap Terhadap Pekerjaan (X3), Perilaku Waktu Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah kemampuan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Puspita (2014)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Modal Intelektual (Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Pelanggan) yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lokasi

penelitian ini adalah Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* / menggambarkan mengenai fenomena yang diteliti. Variabel dari penelitian ini adalah Variabel *Human Capital* (X1), *Social Capital* (X2), *Organizational Capital* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Modal Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Modal Struktural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Modal Pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel X1.X2 dan X3 secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

3. Bulan (2015)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Keberhasilan Karir Subjektif”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap Keberhasilan Karir Subjektif pada pemimpin wanita. Lokasi penelitian ini adalah Perbankan di Kota Medan. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Variabel dari penelitian ini adalah *Psychological Capital* (X1) dan Keberhasilan Karir Subjektif (Y). Hasil dari penelitian ini adalah *Psychological capital* berpengaruh secara positif terhadap keberhasilan karir.

4. Ahmad (2016)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kecerdasan intelektual,

kecerdasan emosional, kecerdasan spriritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, untuk mengetahui kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Lokasi dari penelitian ini adalah Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Maulida (2016)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan Variabel *Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Pegawai. Lokasi dari penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Lebak. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*/menganalisa pengaruh Intellectual Capital. Variable dari penelitian ini adalah *Human Capital* (X1), *Social Capital* (X2), *Organizational Capital* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Variabel X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Y.

6. Yudha (2016)

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh kompetensi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi intelektual. Lokasi penelitian ini adalah PT Astra Internasional Tbk-Honda Singaraja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi Intelektual (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi intelektual dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap karyawan, kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

7. Purnama (2016)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional, pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Lokasi dari penelitian ini adalah Bank BRI Kawi Malang. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Variabel dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1),

Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z). Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komitmen Organisasional (Z) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

8. Fitria (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lokasi dari penelitian ini adalah AUTO 2000 Malang Sutoyo. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Variabel dari penelitian ini adalah Variabel Tunjangan Karyawan (X), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah Tunjangan Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), Variabel Tunjangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

9. Fani (2018)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Lokasi dari penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pratama Jember. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan spiritual (X2), Motivasi (Z1) dan Kepuasan Kerja (Z2). Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Hafiz (2018)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *psychological capital*, *quality of work life*, kinerja dan turnover yang memiliki program pengembangan di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian eksploratif dengan metode kuantitatif. Variabel dari penelitian ini adalah *psychological capital* (X1), Kinerja (Y), *Turnover* (Y), dan *Quality work Life* (Z). Hasil dari penelitian ini adalah *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*, *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*, *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan *psychological capital* memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, *quality of work life* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

11. Septilia (2018)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Psychological Capital* dan Kajian Praktik Lapangan (KPL) terhadap Motivasi Menjadi Guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh *psychological capital* dan kajian kajian praktik lapangan terhadap motivasi menjadi guru. Lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dari penelitian ini adalah *psychological capital* (X1), kajian praktik lapangan (X2) dan Motivasi Menjadi Guru (Y). Hasil dari penelitian ini adalah *Psychological Capital* dan Kajian Praktik Lapangan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi guru.

Berdasarkan uraian beberapa penelitian terdahulu, tabel 1 menunjukkan pemetaan tinjauan empiris.

Table 2.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
1.	Ali Mahmudi (2013) Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap	PT Air Mancur Solo	Kemampuan intelektual (X1), Kemampuan Fisik (X2), Sikap Terhadap Pekerjaan (X3), Perilaku Waktu Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y).	1) kemampuan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kemampuan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) sikap terhadap pekerjaan tidak berpengaruh

Lanjutan Table 3.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
	Kinerja Karyawan			signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) perilaku waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Karina Endy Puspita (2014) Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah	Koperasi Primer Tursiana dan KSU Al-Hambra	Human Capital (X1), Social Capital (X2), Organizational Capital (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	1) Variabel Modal Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Variabel Modal Struktural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Variabel Modal Pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Variabel X1.X2 dan X3 secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah.
3.	Patricia Darma Bulan (2015) Pengaruh Psychological Capital Terhadap Keberhasilan Karir Subjektif	Perbankan di Kota Medan	Psychological Capital (X1) dan Keberhasilan Karir Subjektif (Y)	Variabel X1 berpengaruh secara positif terhadap Keberhasilan Karir Subjektif

Lanjutan Table 4.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
4.	Ahmad Alim (2016) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja Pegawai	Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan	kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). kinerja.	1) kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, 2) kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, 3) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Maulida (2016) Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai	SKPD Kabupaten Lebak	Human Capital (X1), Social Capital (X2), Organizational Capital (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Variabel X1, X2 dan X3 secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Y
6.	Kadek Yudha (2016) Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	PT Astra Internasioanal Tbk-Honda Singaraja	Komoetensi Intelektual (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	1. kompetensi intelektual dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. 2. kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan 3. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

Lanjutan Table 5.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
				produktivitas karyawan 4. kompetensi intelektual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
7.	Nurul Qomarianing Purnama (2016) Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	Bank BRI Kawi Malang	Motivasi (X1), Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	1) Variabel X memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Z 2) Variabel X memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y 3) Variabel Z memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y
8.	Farida Ning Fitria (2017) Pengaruh Tunjangan Karyawab Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	AUTO 2000 Malang Sutoyo	Tunjangan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	1) Tunjangan Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) 2) Tunjangan Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lanjutan Table 6.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
9.	Fani Alifah (2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai	Kantor Pelayanan Pratama Jember	kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan spiritual (X2), Motivasi (Z1) dan Kepuasan Kerja (Z2).	1) kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan 5) kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Hafiz Rahman (2018) Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai	NGO X yang memiliki program pengembangan di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan	psychological capital (X1), Kinerja (Y), Turnover (Y), dan Quality work Life (Z)..	1) psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap quality of work life, 2) psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap quality of work life, 3) psychological capital berpengaruh positif dan

Lanjutan Table 7.1 Ringkasan Hasil Dari Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian / Judul	Lokasi	Variabel	Hasil
	Variabel Mediasi			signifikan terhadap kinerja, sedangkan 4) psychological capital memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap turnover intention. 5) Quality of work life memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
11.	Septilia Woro Anggini (2018) Pengaruh Psychological Capital dan Kajian Praktik Lapangan terhadap Motivasi Menjadi Guru	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang	<i>Psychological Capital</i> (X1), Kajian Praktik Lapangan (X2), Motivasi Menjadi Guru (Y)	<i>Psychological Capital</i> dan Kajian Praktik Lapangan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi menjadi guru.

B. Tinjauan Teoritis

1. Human Capital

a. Pengertian Human Capital

Human capital muncul disebabkan adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. Perusahaan yang dulu menjadikan sumber daya manusi sebagai beban dan sekarang menjadikan sumber daya manusia sebagai *asset* atau modal. Peran *human capital* di dalam suatu perusahaan sangat membantu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. *Human capital* yang sekarang dianggap sebagai modal

perusahaan, dimana mereka menggunakan kemampuan mereka dan memperoleh hasilnya secara bersama dengan perusahaan.

Human capital merupakan bentuk pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang bermanfaat bagi individu maupun organisasi. *Human capital* di dalam perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan dan menemukan solusi dengan memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu. Perusahaan dapat mengelola *human capital* dengan baik untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa “*human capital* adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (karyawan) sebagai modal atau aset suatu perusahaan”. Perusahaan yang memperlakukan karyawan sebagai asset atau modal, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar daripada hanya memperlakukan karyawan sebagai sumber daya. Menganggap karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan maka, karyawan akan bekerja dengan menjalankan sumber-sumber daya lainnya.

Schermerhon (2005:33) menyatakan bahwa “*Human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi energy dan komitmennya”. *Human capital* dapat memanfaatkan pengetahuan dan ide-ide yang dimiliki untuk menambah nilai ekonomi bagi perusahaan. Sehingga perusahaan tidak terpaku pada hasil akhir yang mereka tetapkan, tetapi bisa lebih dari apa yang perusahaan harapkan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* adalah manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan modal yang hasilnya sangat diharapkan

oleh perusahaan. Perusahaan akan meningkatkan kualitas modal manusia yang menjadikan investasi bagi perusahaan di masa yang akan datang. Perusahaan melihat bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan akan memberikan hasil yang besar bagi perusahaan.

b. Komponen-Komponen *Human Capital*

Manusia adalah komponen yang penting bagi perusahaan dalam sumber inovasi. Sumber daya manusia bila dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja unggul. Ada enam komponen *human capital* menurut Ancok (2002:76), yaitu:

a) Modal Intelektual

Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Banyak pakar yang mengatakan bahwa modal intelektual sangat besar perannya di dalam menambah nilai suatu kegiatan.

b) Modal Emosional

Goldman menggunakan istilah Emotional Intelligence untuk menggambarkan kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan lain. Seseorang yang memiliki modal emosional yang tinggi memiliki sikap positif di dalam menjalani kehidupan. Seseorang yang memiliki pikiran positif (*positive thinking*) di dalam menilai sebuah fenomena kehidupan betapun buruknya fenomena tersebut di mata orang lain. Khususnya di dalam menghadapi perbedaan pendapat, orang yang memiliki modal emosional yang baik akan menyikapi dengan positif, sehingga diperoleh manfaat yang besar bagi pengembangan diri.

c) Modal Sosial

Dalam upaya membangun sebuah bangsa yang kompetitif peranan modal sosial semakin penting. Banyak kontribusi modal sosial untuk kesuksesan suatu masyarakat. Dalam era informasi yang ditandai semakin berkurangnya kontak berhadapan muka (*face to face relationship*), modal sosial sebagai bagian dari modal maya (*virtual capital*) akan semakin menonjol perannya. Semakin luas pergaulan seseorang dan semakin luas jaringan hubungan sosial (*social networking*) semakin tinggi nilai seseorang.

d) Modal Ketabahan

Konsep modal ketabahan berasal dari pandangan Paul G. Stoltz yang ditulis dalam buku *Aversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities* (1997). Ketabahan adalah modal untuk sukses dalam kehidupan, apakah itu kehidupan pribadi ataupun kehidupan sebuah organisasi. Khususnya di saat menghadapi kesulitan atau problem yang belum terpecahkan hanya mereka yang tabah yang akan berhasil menyelesaikannya.

e) Modal Moral

Modal moral menjadi semakin penting peranannya karena upaya membangun manusia yang cerdas dengan IQ tinggi dan manusia yang pandai mengelola emosinya dalam berhubungan dengan orang lain tidaklah menghantarkan manusia pada kebermaknaan hidup.

f) Modal Kesehatan

Badan atau raga adalah wadah untuk mendukung manifestasi semua modal di atas. Badan yang tidak sehat akan membuat semua modal di atas tidak muncul dengan maksimal. Oleh karena itu kesehatan adalah bagian dari modal manusia agar bisa bekerja dan berpikir secara produktif.

Keenam komponen modal manusia akan muncul dalam sebuah kinerja yang optimal jika disertai dengan modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung. (Ancok, 2002:76).

Menurut Mayo (2000) dalam Gaol (2014:698) *human capital* memiliki lima komponen, yaitu :

- a) *Individual capability* (kemampuan individual)
- b) *Individual motivation* (motivasi individual)
- c) *Leadership* (kepemimpinan)
- d) *The organizational climate* (suasana organisasi)
- e) *Workgroup effectiveness* (efektivitas kelompok kerja)

c. **Pengelolaan *Human Capital***

Pengelolaan *human capital* dapat dilaksanakan dengan mengadopsi dari pengelolaan dalam konsep Strategic Map Kaplan dan Norton dalam Wahyuni (2016:26), yaitu mengidentifikasi kesiapan *Human capital* yang bertujuan untuk dapat mengetahui kesiapan kompetensi individu untuk dilakukan pengembangan. Proses identifikasi meliputi :

a) *Strategic job families*

Menentukan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki dampak tinggi terhadap strategi peningkatan kualitas. Didalam kasus ini seperti setiap penilai harus

mengetahui akan ditempatkan di pekerjaan seperti apa yang strategis dan juga beserta orang-orang yang memiliki potensi untuk bekerja di tempat tersebut.

b) Pengembangan profil *competence*

Di tahap ini ditugaskan untuk merinci kebutuhan pekerjaan yang sangat detail dan tugas-tugas yang mengacu pada profil kompetensi. Profil kompetensi meliputi pengetahuan, skill dan value yang dibutuhkan demi untuk keberhasilan dan individu lainnya di dalam pekerjaannya.

c) Penilaian kesiapan *human capital*

Menilai kemampuan yang ada dengan kompetensi karyawan untuk pelaksanaan *strategic job families*. Penilaian ditugaskan untuk melakukan beberapa pendekatan untuk mengevaluasi potensi dan kinerja individu. Setelah itu karyawan akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya yang berguna untuk memaksimalkan karyawan dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa pengelolaan human capital harus dilakukan untuk mengetahui kompetensi setiap individu. Menempatkan pegawai sesuai dengan bidangnya yang mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan. Penilaian karyawan juga membantu dalam penempatan karyawan.

2. *Intellectual Capital*

a. Pengertian *Intellectual Capital*

Intellectual Capital berkembang setelah munculnya PSAK No.19 (revisi2000) mengenai aktiva tidak berwujud. Munculnya *Intellectual Capital* dapat menumbuhkan daya saing perusahaan. *Intellectual Capital* merupakan kemampuan dan pengetahuan seseorang untuk menambah nilai perusahaan. *Intellectual Capital* akan meningkat jika sumber daya manusia mampu menggunakan kemampuan dan pengetahuan secara maksimal. Roos dalam Sangkala (2006:7) menyatakan bahwa *Intellectual Capital* tidak hanya menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan, tetapi juga termasuk infrastruktur perusahaan, hubungan dengan pelanggan, dan hal –hal lain yang terkait dengan proses untuk mengungkit asset perusahaan.

b. Teori *Intellectual Capital*

1) *Stakeholder Theory*

Setiap organisasi atau perusahaan tidak lepas dari stakeholder. Munculnya stakeholder berperan penting untuk membantu mengembangkan tujuan organisasi atau perusahaan. Teori stakeholder menjelaskan bahwa stakeholder mempunyai hak untuk mengetahui informasi mengenai kegiatan perusahaan. Menurut Deegan, (Ulum:2009) menyatakan bahwa teori stakeholder menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana. Tujuan dari teori stakeholder adalah untuk membantu manajer korporasi dalam meningkatkan nilai dari kegiatan perusahaan dan meminimalkan kerugian bagi stakeholder.

2) *Legitimacy Theory*

Pendirian suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari norma yang berlaku di masyarakat. Organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa apa seluruh kegiatan operasional diterima oleh masyarakat sekitar. Menurut Deegan dalam Ulum (2007:7) menyatakan teori legitimasi bahwa organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin operasi mereka berada dalam batas dan norma yang berlaku di masyarakat. Teori ini beralaskan pada pernyataan bahwa mengandung kontrak social antara perusahaan dengan masyarakat dimana perusahaan tersebut beroperasi. Kontrak sosial adalah suatu perjanjian masyarakat dengan perusahaan mengenai bagaimana seharusnya perusahaan menjalankan operasionalnya.

c. Komponen *Intellectual Capital*

Menurut Kamukana (2017:506) terdapat tiga komponen *intellectual capital*, yaitu:

1) *Human capital*

Modal manusia diukur menggunakan Intangible Asset Monitor yang dikembangkan oleh Sveiby (2001) kemudian dimodifikasi oleh Petty dan Grthrie (2004) dalam Kamukana dan Ifokus utamanya adalah pada pengetahuan karyawan, pendidikan, kualifikasi kejuruan, pengetahuan terkait pekerjaan, kompetensi terkait pekerjaan, semangat kewirausahaan, inovasi, kemampuan proaktif dan reaktif serta kemampuan berubah.

2) *Structural capital*

Modal structural (Wang dan Changa, 2005; Brooking, 1996; Roos dkk., 1997; Sveiby, 1997; Bontis dkk., 2000; Kaplan dan Norton 1997) dalam Kamukama diukur menggunakan karya banyak dimensi termasuk budaya perusahaan, orientasi pada kualitas, inovasi, peningkatan berkelanjutan, informasi sistem dan kerja tim.

3) *Relational capital*

Modal relasional menggunakan kombinasi instrument yang dikembangkan oleh Edvinson dan Malone (1997), Rindfleisch dan Moorman (2001), dimodifikasi dan digunakan oleh Heng-Cheng dan Chin-Wen (2007) dalam Kamukana. Dimensi utama termasuk antara lain tingkat saluran pemasaran. Modal relasional adalah rasa saling percaya dan kenalan yang mempromosikan jaringan di lingkungan bisnis.

Menurut Davenport dan Prusak 1998: Nahapiet dan Ghoshal, 1998; Schultz, 1961; Subramaniam dan Venkatraman, 2001 dalam Ali, Badir, Dost, Tariq (2016:675) mempunyai tiga komponen, yaitu:

1) Modal manusia

Didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berada di dalam dan dimanfaatkan oleh individu.

2) Modal social

Sebagai pengetahuan yang tertanam dalam suatu organisasi dan dimanfaatkan oleh interaksi antara individu dengan rekan lainnya.

3) Modal organisasi

Modal organisasi ada dalam struktur dan proses suatu organisasi itu berkaitan dengan menyimpan, memanfaatkan dan mengambil pengetahuan organisasi. Organisasi membutuhkan pengetahuan khusus dan keterampilan yang menunjukkan modal organisasi mereka dan kemudian secara formal mengintegrasikannya agar inovasi dapat terjadi.

Menurut Drapper dalam Ulum (2009:28) menyatakan bahwa terdapat enam komponen intellectual capital, yaitu:

1) *Structural Capital*

Nilai yang tersisa ketika sumber daya manusia (karyawan) telah keluar dari perusahaan

2) *Human capital*

Akumulasi nilai investasi dalam pelatihan, kompetensi, dan masa depan karyawan.

3) *Customer capital*

Nilai berbasis pelanggan, hubungan pelanggan dan potensi pelanggan

4) *Organizational capital*

Kompetensi sistematis dan terpaket yang menggabungkan sistem untuk meningkatkan kekuatan inovatif perusahaan dan kemampuan organisasi yang menciptakan nilai.

5) *Innovation capital*

Kekuatan penghargaan dalam perusahaan yang dinyatakan sebagai hak komersial yang dilindungi, kekayaan intelektual dan aset dan nilai tidak berwujud lainnya

6) *Processing capital*

Nilai gabungan dari proses penciptaan nilai

Menurut Brinker dalam Ulum (2009:29) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen intellectual capital, yaitu:

1) *Structural capital*

Infrastruktur yang mendukung komponen modal manusia dari modal intelektual.

2) *Human capital*

Kemampuan karyawan untuk memberikan solusi kepada pelanggan untuk berinovasi dan memperbarui juga mencakup dinamika organisasi (pembelajaran) yang cerdas dalam lingkungan yang kompetitif, kreativitas dan inovasi

3) *Customer capital*

Hubungan dengan orang-orang dengan siapa perusahaan berbisnis.

Menurut Elena (2016:615) menyatakan bahwa modal kognitif bukanlah semacam kategori baru, melainkan bagian dari modal intelektual.

Menurut Lavanderos (2010:1) menyatakan bahwa modal kognitif produksi merupakan bentuk untuk mengukur modal intelektual.

Beberapa penjelasan komponen di atas, peneliti mengambil teori menurut Kamukama dan teori menurut Elena dengan alasan komponen yang dijelaskan oleh Kamakana dan Elena mencakup point dalam mengukur *intellectual capital* karyawan.

3. *Psychological Capital*

a. *Pengertian Psychological Capital*

Luthans dkk., (2007) mencetuskan istilah baru, yaitu *psychological capital* karena memandang bahwa unsur psikologis tersebut melekat pada manusia dan menjadi faktor dasar bagi meningkatnya kinerja individu dan organisasi. Berdasarkan konsep psikologi positif, Luthans (Peterson & Spiker, 2005) mengusulkan *Positive Organizational Behavior* (POB). POB berorientasi pada kekuatan sumber daya manusia yang positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola untuk perbaikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja saat ini. Kapasitas POB meliputi *self-efficacy, hope, optimism, dan resiliency*. Penggabungan keempat komponen tersebut membentuk suatu modal yaitu *Psychological Capital* yang merupakan salah satu konsep PIES *Human Capital*.

Psychological Capital merupakan susunan dalam hal positif di tingkat individu dan organisasi yang mampu meningkatkan kinerja seseorang. *Psychological Capital* berperan penting dalam diri karyawan yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Walumbwa, 2011), *Psychological Capital* berbeda dengan konsep psikologis karena *psychological capital* dikonseptualisasikan dengan state-like serta lebih terbuka terhadap perkembangan, sedangkan beberapa konsep psikologis lain lebih bersifat tetap atau fixed dan lebih bersifat trait-like. Luthans dkk (2007) berpendapat bahwa *psychological capital* sebagai hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu yang dapat berkembang.

b. Komponen *Psychological Capital*

Menurut Luthans *et,al* (2007), dalam bukunya yang berjudul “Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge” bahwa psychological capital terdapat empat komponen psychological capital yaitu:

1) *Self Efficacy*

Suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans dkk,2007). *Psychological capital efficacy* menggambarkan kepercayaan diri seseorang, ditandai oleh kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Larson dan Luthans,2006). Sedangkan menurut James E.Maddux (2005) dalam buku *The Handbook of Positive Psychology*, *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Menurut teori Bandura, *psychological capital efficacy* (atau singkatna kepercayaan diri) didefinisikan sebagai keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasinya, kemampuan kognitifnya, serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan dengan sukses dengan tugas tertentu dalam konteks tertentu (Stajkovic dan Luthan, 1998).

Luthans dkk (2007) menjelaskan bahwa individu yang memiliki self-efficacy memiliki karakteristik :

1. Mereka membuat target yang tinggi untuk diri mereka dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
2. Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi
4. Berusaha untuk mencapai target yang telah dibuat
5. Tetap gigih meskipun menemui hambatan

Individu yang memiliki self-efficacy tinggi tidak menunggu untuk menetapkan sebuah tujuan, meskipun penuh dengan tantangan. Bagi individu dengan self-efficacy rendah, keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial, halangan, kegagalan yang berulang, memiliki dampak yang signifikan, tetapi hal itu tidak berlaku bagi orang yang memiliki self-efficacy tinggi (Luthans dkk,2007).

2) *Optimism*

Martin Seligman dalam Luthans *et,al* (2007) mendefinisikan optimism sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negative kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer dan merupakan faktor

yang disebabkan oleh situasi tertentu. Optimism berhubungan secara positif dalam hal yang memuaskan seperti kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki optimism tinggi akan mendapatkan kesuksesan yang sudah diharapkan setiap individu.

3) *Hope*

Snyder dalam Luthans dkk., (2007) mendukung ide bahwa hope merupakan suatu kognitif atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menarik atau menantang dan pada akhirnya mendapatkannya dengan cara determinasi *selfdirected*, energy, persepsi control internal. Karyawan yang memiliki hope akan mempunyai beberapa alternative dalam mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun dalam mencapai tujuan tersebut terdapat hambatan. Ada beberapa cara untuk meningkatkan hope di dalam diri karyawan. Beberapa cara tersebut seperti, penghayatan dalam mencapai tujuan dan komitmen ke dalam diri serta memecah tujuan menjadi langkah-langkah kecil secara teratur. Selain cara tersebut, terdapat cara lain yaitu system reward (penghargaan). Penghargaan bagi karyawan akan meningkatkan keinginan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan.

4) *Resiliency*

Luthans dkk., (2007) Resiliency merupakan kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Menurut Masten dan Reed dalam Luthans dkk (2007) mendefinisikan resiliency sebagai suatu fenomena yang memiliki karakteristik pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan berisiko. Secara spesifik, individu dapat mengidentifikasi kemampuan kognitifnya, tempramen, persepsi positif terhadap dirinya, pandangan positif terhadap hidupnya, stabilitas emosional, regulasi diri, selera humor, dan daya tarik termasuk attractiveness sebagai aset yang potensial sehingga dapat berkontribusi terhadap tingkat resiliency yang lebih tinggi.

Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa *psychological capital* membutuhkan kepercayaan diri, *optimism*, *hope* dan *juga resiliency*. Keempat komponen tersebut saling melengkapi sehingga membentuk *psychological capital*.

c. Pengukuran *Psychological Capital*

Menurut (Kumar,2005) pengukuran *psychological capital* dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan skala sikap. Menggunakan skala sikap karena *psychological capital* merupakan perilaku tersembunyi sehingga dibutuhkan pemicu untuk memicunya. Beberapa item *psychological capital* merupakan pemicu untuk memunculkan perilaku tersembunyi karyawan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan *Psychological Capital*

Menurut (Luthans,2007) berpendapat bahwa *psychological capital* dimiliki oleh semua orang dan merupakan sebuah kondisi yang dapat dilatih atau dikembangkan. Dalam proses tersebut, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu seperti sikap dan motivasi, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang muncul dari luar seperti desakan lingkungan dan dorongan dari orang lain.

6. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan oleh semua karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan berdampak positif bagi individu karyawan. Motivasi merupakan bentuk dorongan yang diterima karyawan untuk memacu semangat dalam menjalankan tugas. Tujuan pemberian motivasi untuk memacu karyawan agar mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasibuan (2013:141) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

b. Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Prabu Mangkunegara (2009:94) menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kebutuhan mereka terpenuhi. Kebutuhan dan keinginan karyawan setiap orang berbeda-beda. Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang memiliki lima tingkatan kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual,. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori ERG

Teori ERG dikemukakan oleh Alderfer yang merupakan singkatan dari, *Existence, Relatedness dan Growth*. Alderfer dalam Prabu Mangkunegara (2009:98) menjelaskan terdapat tiga macam kebutuhan, yaitu:

1. Existence needs, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisi dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.
2. Relatedness needs, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
3. Growth needs, yaitu kebutuhan ini untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi yang berhubungan dengan kemampuan dan kecapakan pegawai.

3) Teori Kebutuhan (McClelland)

McClelland dalam Suparyadi (2015) berpendapat terdapat tiga kebutuhan pembelajaran yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3. Kebutuhan akan berafiliasi

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa ahli yang berpendapat apa saja indikator dalam motivasi. Motivasi kerja seseorang tidak selalu sama. Peran atasan sangat penting dalam hal ini. Peneliti mengacu pada teori kebutuhan (McClelland).

c. Tujuan pemberian motivasi

Pemberian motivasi dapat mengarahkan karyawan ke arah tujuan perusahaan.

Hasibuan (2013:146) mengemukakan beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang menarik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan pemaparan tujuan diatas, dapat disimpulkan bahwa memotivasi karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi yang benar dapat mengarahkan karyawan ke arah tujuan organisasi. Memotivasi karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan.

d. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146) asas motivasi memiliki lima asas, yaitu:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
2. Asas komunikasi artinya menginformasi secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus berdia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak

Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus adil dalam memberikan motivasi di setiap karyawannya. Pemberian motivasi yang berdasarkan asas keadilan akan berdampak buruk bagi psikologis karyawan. Pemimpin perusahaan atau organisasi harus bersikap objektif kepada seluruh karyawan.

e. Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:149) terdapat dua metode memotivasi pegawai, yaitu:

1. Motivasi Langsung
Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Contohnya seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lainnya.
2. Motivasi Tidak Langsung
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa membentuk motivasi karyawan melalui berbagai metode. Metode ini dilakukan untuk membentuk motivasi pada karyawan sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan-karyawannya. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Bentuk keberhasilan karyawan dalam kinerjanya dapat dilihat dari tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Mangkunegara (2013:63) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| a) <i>Human Performance</i> | = <i>Ability + Motivation</i> |
| b) <i>Motivation</i> | = <i>Attitude + Situation</i> |
| c) <i>Ability</i> | = <i>Knowledge + Skill</i> |

1. Faktor Kemampuan

Sebuah kemampuan karyawan bisa dilihat dari latar belakang pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata akan mempermudah mencapai kinerja yang diharapkan. Penempatan karyawan juga perlu diperhitungkan yang sesuai dengan kemampuan individu karyawan. Keberhasilan kinerja yang dicapai karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Faktor Motivasi

Dorongan motivasi menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan. Faktor motivasi merupakan gabungan dari sikap dan situasi yang dialami karyawan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi tidak hanya dari luar, tetapi dari dalam juga sangat mempengaruhi. Karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan lebih baik dan lebih cepat meningkatkan kinerjanya.

Pemaparan di atas menunjukkan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor kemampuan yang tercipta dari latar pendidikan yang akan menunjang pekerjaannya. Serta, faktor motivasi yang merupakan gabungan dari sikap dan situasi yang dialami karyawan.

c. Indikator Kinerja

Dalam Hasibuan (2013:105) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan hasil kerja
- 2) Ketelitian hasil kerja
- 3) Hasil kerja yang dihasilkan
- 4) Kehadiran
- 5) Peraturan perusahaan
- 6) Kecepatan waktu kerja
- 7) Bekerja sama
- 8) Komunikasi
- 9) Peran serta

Sutrisno (2010:152) mengatakan bahwa ada enam indikator dalam pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Menurut Dharma (2004:355) indikator kinerja meliputi:

- 1) Kuantitas
Merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- 2) Kualitas
Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- 3) Ketepatan waktu
Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Di dalam dunia kerja, penilaian kinerja karyawan mempunyai peran penting.

Sebelum atasan menilai karyawannya, karyawan tentunya mempunyai penilaian diri sendiri. Penilaian diri adalah sebuah teknik penilaian yang dilakukan oleh individu dalam menggali, menemukan dan mengemukakan tentang kelebihan dan kekurangan dirinya, serta mampu untuk menyikapi dan memperbaiki atas segala kekurangannya. Manfaat melakukan penilaian terhadap diri sendiri adalah:

- 1) Mengetahui kelemahan dan kelebihan individu
- 2) Termotivasi untuk memperbaiki diri atas kekurangannya

- 3) Mempunyai pola pikir yang sistematis dan strategis
- 4) Mengevaluasi keefektifan tindakan mereka

Perusahaan atau organisasi mempunyai indikator untuk menilai karyawannya yang akan diketahui apakah kinerja karyawan meningkat atau justru menurun. Indikator dapat menjadi acuan berhasil tidaknya tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil apabila mencapai standart yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat menurut Robbins dalam mengukur kinerja karena indikator menurut Robbins paling sesuai dengan indikator kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Motivasi Kerja

Intellectual capital berperan penting dalam mengembangkan karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi, mampu menemukan peluang, dan mengelola ancaman dalam kehidupan suatu perusahaan. *Intellectual Capital* juga mampu meningkatkan motivasi pada diri individu yang diperkuat oleh teori motivasi kebutuhan (McClelland). Terdapat tiga kebutuhan berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan menurut McClelland. Jika kembali pada pengertian *Intellectual capital* yaitu pengetahuan dan informasi yang meningkatkan nilai tambah perusahaan sehingga bisa menghasilkan kekayaan bagi perusahaan.

Karyawan yang sadar akan *Intellectual Capital* harus terus dikembangkan agar kemampuan individu tidak kalah dengan individu lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Capital* mampu mempengaruhi motivasi untuk

lebih cakap, mampu melebihi target dan berjuang untuk sukses. Hasil penelitian dari Maulida dkk (2016:2) mengungkapkan bahwa intellectual capital membantu karyawan dalam menciptakan keunggulan bersaing dalam berbagai hal. Penelitian Yudha (2016) juga mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi Kerja

Perkembangan dunia bisnis terus menerus akan berkembang mengikuti kecanggihan teknologi. Karyawan yang memiliki *Psychological Capital* dituntut untuk kuat dalam menghadapi segala tekanan dibawah perusahaan, memiliki kepercayaan diri, optimis dalam segala aktivitas dan mempunyai harapan untuk berhasil. Menurut Luthans dalam Hanafi dkk(20015:266) berpendapat bahwa diharapkan teori ini dapat mendukung karyawan untuk lebih termotivasi memberikan kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Beberapa indikator psychological capital seperti *self efficacy*, menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasinya, sumber kognitifnya serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses (Stajkovic dan Luthan,2002). Penelitian Cavus dkk (2015) mengatakan bahwa *Psycap* dan motivasi saling berhubungan, sebab identifikasi masalah motivasi, dapat di deteksi melalui komponen-komponen *psycap*. Penelitian Anggini (2018) menyatakan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi guru.

Menurut Synder, mendefinisikan hope sebagai kondisi motivasi positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses meliputi *agency (goal-directed*

energy) dan *pathways (planning to meet goals)* yang artinya, harapan melibatkan *willpower* dan *waypower*. *Willpower* adalah suatu hal penting karena dapat memicu motivasi dan menjaga energi individu untuk mencapai tujuan, sedangkan *waypower* merupakan pemikiran individu mengenai rancangan alternatif untuk mencapai tujuan. *Optimism dan resiliency* yang ada ada dalam diri karyawan merupakan keyakinan meskipun terdapat hambatan dalam mencapai tujuan, akan selalu ada alternatif lain untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Persaingan dunia bisnis yang semakin kuat membawa organisasi atau perusahaan menuntut karyawannya untuk meningkatkan *intellectual capital* dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis. *Intellectual Capital* merupakan kemampuan dan pengetahuan seseorang untuk menambah nilai perusahaan. *Intellectual capital* yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Puspita (2014) bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *intellectual capital* tinggi, akan terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya untuk kinerja yang semakin baik.

4. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Psychological Capital adalah hal positif yang dimiliki setiap individu untuk membantu individu lebih berkembang. *Psychological capital* yang dimiliki individu akan berdampak pada kinerja. Hal tersebut diperkuat oleh Luthans dan Avolio (2007) bahwa *psychological capital* terdapat pengaruh signifikan positif diantara empat dimensi meliputi, *self efficacy, hope, optimism, resiliency* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Silen

(2016) bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri, harapan, optimis, dan ketangguhan dalam menjalankan pekerjaan akan meningkatkan kinerja mereka sehingga lebih mempermudah dalam mencapai target atau tujuan organisasi.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan untuk membangkitkan semangat dalam menjalankan suatu kegiatan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang akhirnya akan berdampak positif bagi kinerjanya. Semakin tinggi pemberian motivasi kepada karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan rendah, maka hasil kerja yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh Farida (2017) bahwa dengan terpacunya motivasi kerja karyawan maka diharapkan kinerja karyawan mampu meningkat. Davis dalam Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Kinerja yang efektif dapat dicapai dengan pemberian motivasi kepada karyawan. Karyawan merasa lebih bersemangat jika memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang unggul sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

6. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Karyawan yang telah bergabung dengan perusahaan tentunya memiliki keinginan dan kebutuhan yang akan membentuk harapan kerja dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan target yang telah

ditetapkan seorang karyawan harus mempunyai *intellectual capital* yang tinggi. *Intellectual capital* dapat berkembang pesat kala harapan kerja dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dengan terpenuhinya harapan kerja akan menimbulkan kinerja yang baik.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kegiatan yang dilakukan karyawan didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi yang ada pada diri karyawan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai tujuan akhir untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul.

7. Pengaruh Psychological Capital terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Psychological capital pada dasarnya adalah psikologi positif, muncul akibat reaksi terhadap psikologi yang memberi perhatian eksklusif terhadap aspek-aspek patologis dari fungsi dan perilaku manusia (Luthans:2006). Hal ini dapat menjadikan *psychological capital* gagasan baru untuk mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan sesuatu yang membuat orang bertindak dan berperilaku sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Psychological capital akan mengarahkan karyawan pada motivasi kerja secara profesional. Karyawan yang bekerja dengan profesional dengan memanfaatkan *psychological capital* yang dimiliki, dari profesionalitas akan mendapatkan penghargaan yang sesuai dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Adanya motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari kinerja karyawan yang merupakan faktor

terbentuknya kinerja yang baik adalah melalui motivasi. Karyawan akan meningkatkan kinerja apabila keinginan dan kebutuhan yang menjadikan motivasi kerjanya terpenuhi.

D. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

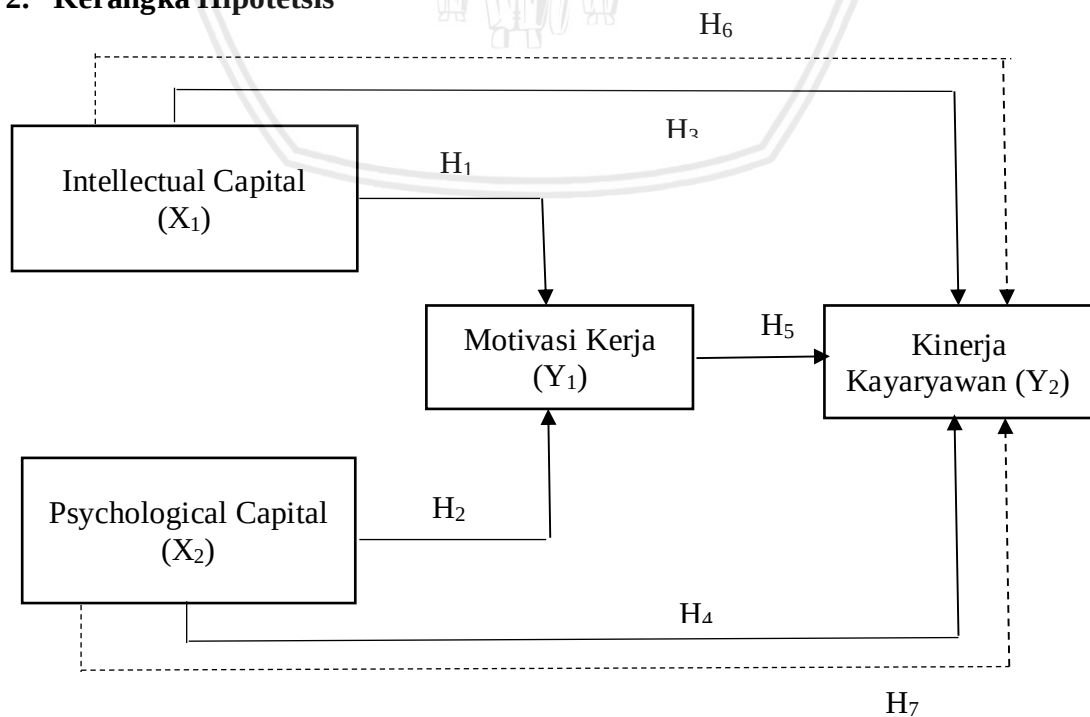
1. Kerangka Konseptual

Permasalahan yang akan diteliti mengenai pengaruh intellectual capital dan psychological capital terhadap motivasi dan kinerja organisasi, maka dapat dibuat konsep serta hubungan keduanya digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2. Kerangka Hipotesis



Gambar 2. 2 Model Hipotesis

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh langsung
 -----▶ : Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Intellectual Capital* (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1)
2. H2 : terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Psychological Capital* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1)
3. H3 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
4. H4 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Psychological Capital* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
5. H5 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
6. H6 : terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)
7. H7 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Psychological Capital* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Siregar (2014:40) berpendapat bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang lain. Menurut (Sugiono, 2017:8) metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti akan melakukan penelitian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya yang diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya berada di Jalan Gubeng Masjid, Pacar Keling, Tambaksari, Surabaya. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa angkutan kereta api. Peneliti

melakukan penelitian di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dengan alasan terdapat masalah pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan belum mencapai standart perusahaan, sehingga peneliti ingin meneliti dengan melihat *melalui Intellectual Capital dan Psychological Capital Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*.

C. Konsep, Variabel, Definisi dan Skala Pengukurannya

1. Konsep

Siregar (2014:17) berpendapat bahwa konsep adalah istilah yang terdiri dari satu atau lebih, yang menggambarkan suatu generalisasi terhadap gejala umum yaitu abstraksi mengenai suatu fenomena, yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu. Konsep dalam penelitian ini adalah :

a. *Human Capital*

Human capital adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan manusia dalam menjalankan tugas secara professional untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga bisa menghasilkan kekayaan dalam organisasi atau perusahaan

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang membuat karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan dapat optimal jika kebutuhan dan keinginan karyawan merasa terpenuhi. Karyawan yang merasa pekerjaannya diakui juga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Variabel

Sugiono (2017:38) berpendapat bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Sugiono (2017:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Intellectual Capital* (X1) dan *Psychological Capital* (X2)

b. Variabel Intervening

Sugiono (2017:39) variabel intervening adalah variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel Moderator dalam penelitian ini adalah Motivasi .

c. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Sugiono (2017:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3. Definisi Operasional

Sarwono (2006:27) berpendapat bahwa definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel. Berikut variabel yang terdapat pada penelitian ini:

a. Variabel Bebas

Pada penelitian terdapat dua variabel bebas yaitu Intellectual Capital (X1) dan Psychological Capital (X2), yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) *Intellectual Capital* adalah sekumpulan pengetahuan, informasi dan kekayaan intelektual yang mampu menemukan peluang dan menyelesaikan ancaman dalam suatu perusahaan. Indikatornya adalah:
 - a) *Cognitive Capital*
 - b) *Structural Capital*
 - c) *Relational Capital*
- 2) *Psychological Capital* adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa meningkatkan kinerja organisasi. Indikatornya adalah:
 - a) *Self Efficacy*
 - b) *Optimism*
 - c) *Hope*
 - d) *Resiliency*

b. Variabel Intervening

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y1). Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang membuat karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Teori Mc. Clelland menyatakan terdapat tiga energy yang mendorong semangat kerja karyawan. Indikatornya adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi
- b) Kebutuhan akan afiliasi
- c) Kebutuhan akan kekuasaan

c. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y2). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Indikatornya adalah:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Tanggung Jawab
- d) Kerja Sama
- e) Inisiatif

Tabel 3. 1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Human Capital	Intellectual Capital (X1)	Cognitive Capital (X _{1,1})	1. Karyawan yang berpengetahuan luas 2. Karyawan kreatif 3. Staf dengan keterampilan tinggi 4. Bisa menangani masalah	Kamukama dan Elena (2016)
		Struktural Capital (X _{1,2})	1. Struktur yang jelas di perusahaan 2. Staf saling melengkapi 3. Kerja tim ada di perusahaan 4. Komunikasi dan koordinasi mendukung	

Lanjutan Tabel 3. 2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			Pekerjaan karyawan cepat selesai	Kamukama (2017)
		<i>Struktural Capital</i> (X _{1,2})	1. Struktur yang jelas di perusahaan 2. Staf saling melengkapi 3. Kerja tim ada di perusahaan 4. Komunikasi dan koordinasi mendukung pekerjaan karyawan cepat selesai	
		<i>Relational Capital</i> (X _{1,3})	1. Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja meskipun berbeda tempat kerja 2. Karyawan memiliki jaringan / network di luar perusahaan 3. Karyawan memiliki komitmen kepada rekan kerja, atasan dan klien 4. Saya merasa yakin menghubungi orang-orang di luar daerah operasi kerja	
Human Capital	Psychological Capital (X ₂)	<i>Self Efficacy</i> (X _{2,1})	1. Saya memiliki kepercayaan diri untuk tugas yang diberikan	Luthans (2007)

Lanjutan Tabel 3. 3 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Saya mencoba hal-hal yang menantang yang kebanyakan orang tidak mencobanya 3. Saya merasa yakin menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi 4. Saya percaya diri melaporkan (presentasi) pekerjaan/ide/project kepada senior	
		<i>Optimism</i> (X _{2,2})	1. Jika kondisi di tempat kerja memaksa melaksanakan tugas sendiri, saya bisa mengerjakan sendiri 2. Saya yakin sukses dalam bekerja 3. Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan 4. Saat ini saya penuh semangat mengejar tujuan atau target perusahaan	
		<i>Hope</i> (X _{2,3})	1. Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, saya berharap yang terbaik 2. Jika dihadapkan permasalahan, saya mempunyai berbagai macam alternative	

Lanjutan Tabel 3. 4 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			3. Saya selalu berharap segalanya berjalan sesuai keinginan saya 4. Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik terjadi pada saya daripada yang buruk	
		<i>Resiliency</i> (X _{2,4})	1. Saya dapat melalui masa sulit karena sebelumnya sudah pernah melewati 2. Keberhasilan menjadikan saya mempunyai pikiran lebih terbuka dan berkembang 3. Saya cepat-cepat pulih dari masalah 4. Saya mengatasi kemarahan saya pada seseorang yang cukup cepat	
Motivasi	Motivasi Kerja (Y ₁)	Kebutuhan akan pretasi (Y _{1,1})	1. Atasan memberikan semangat/dorongan kepada karyawan 2. Karyawan berusaha melebihi standar dalam pekerjaan 3. Karyawan berusaha meraih kesuksesan dalam pekerjaan	McClelland :Robbins 2008
		Kebutuhan akan afiliasi (Y _{1,12})	1. Hubungan kerja saya antara rekan, atasan dan bawahan ramah	

Lanjutan Tabel 3. 5 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Saya cepat akrab dengan rekan, atasan dan bawahan 3. Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan Saya melakukan kerjasama yang dilakukan demi kepentingan perusahaan dan dilakukan secara totalitas	
		Kebutuhan kekuasaan (Y _{1,3})	1. Berperilaku seperti apa yang saya inginkan tanpa dipaksa 2. Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan 3. Dalam kegiatan apapun di tempat kerja, saya selalu ingin memimpin kegiatan tersebut	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Y _{2,1})	1. Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti 2. Saya Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya	Robbins (2006)

Lanjutan Tabel 3. 6 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			3. Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan 4. Saya menyelesaikan sesuai dengan standart mutu pekerjaan	
		Kuantitas (Y _{2,2})	1. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Saya meningkatkan hasil/jumlah dibandingkan waktu lalu 3. Saya merasa dapat memenuhi tanggung jawab dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan 4. Saya memiliki hasil/jumlah kerja yang melebihi karyawan lain	
		Tanggung Jawab (Y _{2,3})	1. Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang diambil 2. Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan ataupun menyelesaikan pekerjaan 3. Saya melakukan cek ulang terhadap tugas-tugas yang dipercayakan 4. Saya mengerjakan tugas apa yang harus dikerjakan	

Lanjutan Tabel 3. 7 Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kerja Sama (Y _{2,4})	1. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja/atasan 2. Saya selalu berkontribusi dalam bekerja dalam tim 3. Saya dan rekan kerja berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Inisiatif (Y _{2,5})	1. Saya mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut 2. Saya memiliki cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi 3. Saya memiliki cara yang berbeda dan efisien dengan hasil yang maksimal.	

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiono (2017:92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Peneliti menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 8 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono,2017)

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Penelitian dalam populasi ini yang diambil adalah karyawan di Kantor PT Kerta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya yang berjumlah 188 orang per tanggal 6 November 2018 pada semua divisi yang meliputi : EVP, Deputy EVP, Angkutan Barang, Angkutan Penumpang, Bangunan, Fasilitas Penumpang, Hukum, Humasda, Information System, Jalan Rel dan Jembatan, Keuangan, Operasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Pengamanan, Pengusahaan Aset, Penjagaan Aset, Sarana, SDM dan Umum, dan Sintelis. Jumlah karyawan sebanyak 188 orang karyawan dengan rincian tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 9 Data Jumlah Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Daerah Operasi 8 Surabaya**

No	Divisi	Jumlah
1	EVP	1
2	Deputy EVP	1
3	Angkutan Barang	7
4	Angkutan Penumpang	11
5	Bangunan	11
6	Fasilitas Penumpang	6
7	Hukum	4
8	Humasda	5
9	Information System	7
10	Jalan Rel dan Jembatan	11
11	Keuangan	21
12	Operasi	11
13	Pengadaan Barang dan Jasa	8
14	Pengamanan	7
15	Pengusahaan Aset	19
16	Penjagaan Aset	16
17	Sarana	9
18	SDM dan Umum	21
19	Sintelis	12
Total		188

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, 2018

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh data yang akurat dan berkaitan dengan populasi. Sugiono (2017:217) teknik pengambilan sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan *propotional random sampling*. Penelitian ini mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:120):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misal 5% atau 0,5.

Berdasarkan rumus diatas jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 188 orang karyawan maka sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{188}{1 + 188(0,5)^2} \\ &= \frac{188}{1 + 188(0,05)^2} \\ &= \frac{188}{1 + 0,47} \\ &= 127,89 \\ &= 128 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel adalah 127,89 atau dibulatkan menjadi 128. Maka sampel yang akan diteliti sebanyak 128 karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

Tabel 3. 10 Kerangka Tabel

No.	Unit	Populasi	Sampel
1	EVP	1x128/188=0,68	1
2	Deputy	1x128/188=0,68	1
3	Angkutan Barang	7x128/188=4,76	5
4	Angkutan Penumpang	11x128/188=7,48	7
5	Bangunan	11x128/188=7,48	7
6	Fasilitas Penumpang	6x128/188=4,08	4
7	Hukum	4x128/188=2,72	3
8	Humasda	5x128/188=3,40	3
9	Information Sistem	7x128/188=4,76	5
10	Jalan Rel dan Jembatan	11x128/188=7,48	7

Lanjutan Tabel 3. 11 Kerangka Tabel

11	Keuangan	$21 \times 128 / 188 = 14,29$	14
12	Operasi	$11 \times 128 / 188 = 7,48$	7
13	Pengadaan Barang dan Jasa	$8 \times 128 / 188 = 5,64$	6
14	Pengamanan	$7 \times 128 / 188 = 4,76$	5
15	Pengusahaan Aset	$19 \times 128 / 188 = 12,93$	13
16	Penjagaan Aset	$16 \times 128 / 188 = 10,89$	11
17	Sarana	$9 \times 128 / 188 = 6,12$	6
18	SDM dan Umum	$21 \times 128 / 188 = 14,29$	14
19	Sintelis	$12 \times 128 / 188 = 8,67$	9
TOTAL		188	128

Sumber: Data Kepegawaian PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8

Pengambilan random sampling dengan memberikan kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk sampel penelitian. Cara pengambilannya menggunakan nomor undian.

E. Sumber Data

Menurut Sarwono (2006:123) menyatakan bahwa koleksi data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang penting, karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai peneliti menemukan jawaban dari perumusan masalah yang telah ditetapkan. Terdapat dua data yang dapat digunakan, yaitu:

1. Data Primer

Sarwono (2006:129) berpendapat bahwa data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sarana mendapatkan informasi atau data. Data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh dari penyebaran kuisioner mengenai

pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Sarwono (2006:123) data sekunder merupakan data yang bukan diperoleh dari responden melainkan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan yang biasa digunakan oleh para peneliti yang menganut paham pendekatan kualitatif. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, arsip perusahaan atau dokumen perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai macam data yang berkaitan dengan penelitian ini yang didapatkan melalui *database* PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

F. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisinoer akan dibagikan kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebanyak 128 orang sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan.

2. Dokumentasi

Data dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara melakukan pencatatan ulang data yang dibutuhkan peneliti yang dapat menunjang penelitian

berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas organisasi dan jumlah karyawan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menjelaskan bahwa pengujian tersebut berguna untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur suatu item pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian bersifat valid atau tidak. Validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program PLS. dimana variabel konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur variabel harusnya berkorelasi tinggi.

Sedangkan validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Variabel diskriminan memiliki prinsip bahwa pengukur variabel yang berbeda harusnya tidak berkorelasi tinggi. Berikut adalah parameter instrument penelitian dalam pengukuran PLS:

Tabel 3. 12 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor Loading	>0,7
	Avarange Variance Extracted (AVE)	>0,5
	Communality	>0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	Cross Loading	>0,7

Sumber : Abdillah dan Jogiyanto, 2015

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dilakukan tanpa adana bias atau bebas dari kesalahan, dan mengukur konsistensi jawaban item pernyataan responden di dalam instrument penelitian. dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas diukur menggunakan nilai composite reliability dan nilai *Cronbach's alpha*. Diman instrument penelitian akan dikatakan reliable jika nilai composite reliability nya lebih besar dari 0,7 dan jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Jika masing-masing nilai-nilai *composite reliabitly* dan nilai *Cronbach's alpha* semakin mendekati angka 1, mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliability.

H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2009). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing factor atau variabel dengan total factor atau variabel tersebut dengan menggunakan Corrected Item-Total Correlation. Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan Corrected Item—Total Correlation menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -Hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation > 0.30 (Priyatno:2009). Berikut hasil pengujian validitas instrument yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. 13 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig	r Tabel	Keterangan
Intellectual Capital (X1)	X111	0,685	0.000	0.3	Valid
	X112	0,713	0.000	0.3	Valid
	X113	0,690	0.000	0.3	Valid
	X114	0,686	0.000	0.3	Valid
	X121	0,642	0.000	0.3	Valid
	X122	0,755	0.000	0.3	Valid
	X123	0,659	0.000	0.3	Valid
	X124	0,720	0.000	0.3	Valid
	X131	0,748	0.000	0.3	Valid
	X132	0, 623	0.000	0.3	Valid
	X133	0, 628	0.000	0.3	Valid
	X134	0,588	0.000	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 3. 14 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig	r Tabel	Keterangan
Psychological Capital (X2)	X211	0,464	0.000	0.3	Valid
	X212	0,627	0.000	0.3	Valid
	X213	0,666	0.000	0.3	Valid
	X214	0,598	0.000	0.3	Valid
	X222	0,603	0.000	0.3	Valid
	X223	0,679	0.000	0.3	Valid
	X224	0,624	0.000	0.3	Valid
	X231	0,515	0.000	0.3	Valid
	X232	0,590	0.000	0.3	Valid
	X234	0,498	0.000	0.3	Valid
	X241	0,621	0.000	0.3	Valid
	X243	0,589	0.000	0.3	Valid
	X244	0,570	0.000	0.3	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	Y111	0,683	0.000	0.3	Valid
	Y112	0,726	0.000	0.3	Valid
	Y113	0,685	0.000	0.3	Valid
	Y121	0,634	0.000	0.3	Valid
	Y122	0,734	0.000	0.3	Valid
	Y123	0,758	0.000	0.3	Valid
	Y124	0,727	0.000	0.3	Valid
	Y131	0,642	0.000	0.3	Valid
	Y132	0,670	0.000	0.3	Valid
	Y133	0,730	0.000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y211	0,620	0.000	0.3	Valid
	Y212	0,675	0.000	0.3	Valid
	Y213	0,699	0.000	0.3	Valid
	Y214	0,704	0.000	0.3	Valid
	Y221	0,644	0.000	0.3	Valid
	Y222	0,730	0.000	0.3	Valid
	Y223	0,649	0.000	0.3	Valid
	Y224	0,612	0.000	0.3	Valid
	Y232	0,669	0.000	0.3	Valid
	Y233	0,702	0.000	0.3	Valid
	Y234	0,677	0.000	0.3	Valid
	Y241	0,669	0.000	0.3	Valid
	Y242	0,766	0.000	0.3	Valid
	Y243	0,696	0.000	0.3	Valid
	Y251	0,710	0.000	0.3	Valid
	Y252	0,739	0.000	0.3	Valid
	Y253	0,725	0,000	0.3	Valid

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa seluruh instrument penelitian untuk variabel pengaruh Intellectual Capital (X1), Psychological Capital (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) memiliki r-Hitung lebih besar r-Tabel (0.3). Hal ini berarti pertanyaan yang digunakan sudah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau alat uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0.7 maka variabel tersebut sudah reliabel handal (Ghozali:2013).

Tabel 3. 15 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koesfisien Reliabilitas	Keterangan
1	Intellectuall Capital (X1)	0,891	Reliabel
2	Psychological Capital (X2)	0,904	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y1)	0,880	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,930	Reliabel

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa semua variabel Pengaruh Intellectual Capital (X1), Psychological Capital (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) memiliki nilai dari alpha Cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0.7 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk

keempat variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui dan menemukan jawaban dalam penelitian. Data yang sudah diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Dalam melakukan analisis statistik dibantu dengan menggunakan program PLS. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dengan cara menggambarkan data yang sudah terkumpul dan membuat kesimpulan berdasarkan hasil data yang sudah diperoleh yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2) Analisis Data dengan Pendekatan PLS

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah salah satu metode alternative estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah sebuah model pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel *laten criterion* yang dapat dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel *laten predictor*. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Peneliti menggunakan pendekatan SEM-PLS karena penelitian bersifat

eksplanatoris atau perluasan teori yang sudah ada. Pertimbangan lainnya adalah karena model penelitian yang diteliti mempunyai konstruk second order dengan konstruk first order sebagai indikatornya. Pengujian penelitian ini menggunakan alat bantu program SmartPLS 3.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Menentukan level signifikan atau nilai kritis (α) sebesar 5%
2. Membandingkan nilai *t-statistic* pada tampilan output bootstrapping program SmartPLS dengan nilai *t-tabel*. Jika *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan *t-table* (1,69) maka hiptesis akan diterima).

a. Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Jogiyanto (2011:69), suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. dalam PLS digunakan uji validitas yaitu metode validitas konvergen dan metode validitas diskriminan, sedangkan uji reliabilitas digunakan metode *Composite Reability*.

1. Uji Validitas

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi validitas konvergen dari pemeriksaan individual item reliabilitas, dapat dilihat dari *standardized loading factor* (korelasi antara skor/item komponen dengan skor variabel) *Standardize loading facot* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $>0,5$ (Jogiyanto,2009).

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda mengukur dua variabel yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan variabelnya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam mode (Jogiyanto,2009:60).

Tabel 3. 16 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule Of Thumbs
Konvergen	Factor Loading	Lebih dari 0,7
Diskriminan	Average Variance Extracte (AVE)	Lebih dari 0,5
	communality	Lebih dari 0,5
	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten
	Cross loading	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber : Jogiyanto, (2009:71)

2. Uji Reliabilitas

PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Composite Reability*. Menurut Jogiyanto (2009:92) metode ini mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel dan dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu variabel. *Rule of thumb* nilai alpha atau somposite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun dari nilai 0,6 masih dapat diterima.

3. Cronbach Alpha

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *Cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$.

b. Model Struktural (Inner Model)

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel

dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dari model penelitian, namun R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter paling utama untuk menjelaskan hubungan kasualitas tersebut (Jogiyanto, 2009:62).

Goodness of fit

Menurut Jogiyanto (2009:9), *goodness of fit* (GOF) adalah ukuran kelayakan seperangkat observasi yang menunjukkan tingkat perbedaan yang rendah antara nilai yang diobservasi dengan nilai yang disekpetasi dalam model. Ghozali (2008:26) menyatakan bahwa *R-Square* model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Revelance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* dapat diperoleh melalui rumus:

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

Yang mana:

$R_1^2, R_2^2, \dots, R_p^2$ adalah *Q-Square* variabel endogen dalam model persamaan.

Nilai *Q-Square* > 0 , menunjukan abhwa model mempunyai nilai *predictive revelance*. Besaran *Q-Square* ini setara dengan determinasi total R_m^2 pada analisis jalur (*path analysis*).

c. Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu motivasi kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2011:67) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel

predictor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dihitung dengan cara mengalihkan jalur $X \rightarrow Y1$ (**a**) dengan jalur $Y1 \rightarrow$ (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = **c-c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa mengontrol Y1, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah mengontrol Y1. *Standart error* koefisi en **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya *standart error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009:120).

d. Modifikasi Model

Mengembangkan model yang diuji diawal untuk meningkatkan *goodness of fit* model. Namun pengembangan model harus mempertimbangkan dasar teori, tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan alasan argument statistik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Kereta api di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-Yogyakarta oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele pada tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta menggunakan lebar sepur 1435 mm dan pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama melalui Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan perusahaan swasta dan pemerintah Hindia Belanda mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti Semarang Joana Stooram Maatschappij (SJS), Semarang Cheribon Stoomtram Maatchappij (SCS), Serajoedal Stoomtram Maatchappij (SDS), Oost Java Stoom Maatschappij (OJS), Pasoroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM), Kediri Stoomtram maatschappij (KSM), Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM), Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM), Malang Stoomtram Maatschappij (MS), Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM), Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan

pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, kereta api Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang, pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambilan alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (yang kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama staatssporwegen/Verenigde spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta kecuali (DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konferensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS.VS

menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambing Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan tranformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perubahan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah bentuk menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru.

Hingga saat ini PT. Kereta Api Indonesia mengelola 9 (sembilan) daerah operasi di seluruh Indonesia, yaitu :

- 1) Daerah Operasi 1 Jakarta
- 2) Daerah Operasi 2 Bandung (Pusat)
- 3) Daerah Operasi 3 Cirebon
- 4) Daerah Operasi 4 Semarang
- 5) Daerah Operasi 5 Purwokerto
- 6) Daerah Operasi 6 Yogyakarta
- 7) Daerah Operasi 7 Madiun
- 8) Daerah Operasi 8 Surabaya
- 9) Daerah Operasi 9 Jember

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU. No. 13/1992 yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 14 Agustus 2008 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melakukan mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. Pemberlakuan UU Perkertaapian No. 23/2007 secara hukum mengakhiri monopoli PT Kereta Api (Persero) dalam mengoperasikan kereta api di Indonesia.

2. Motto, VISI dan MISI PT Kereta Api Indonesia (Persero)

a. Motto

“Anda Adalah Prioritas Kami”

b. Visi

“Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan dan memenuhi harapan stakeholder”

c. Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholder dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama, yaitu :

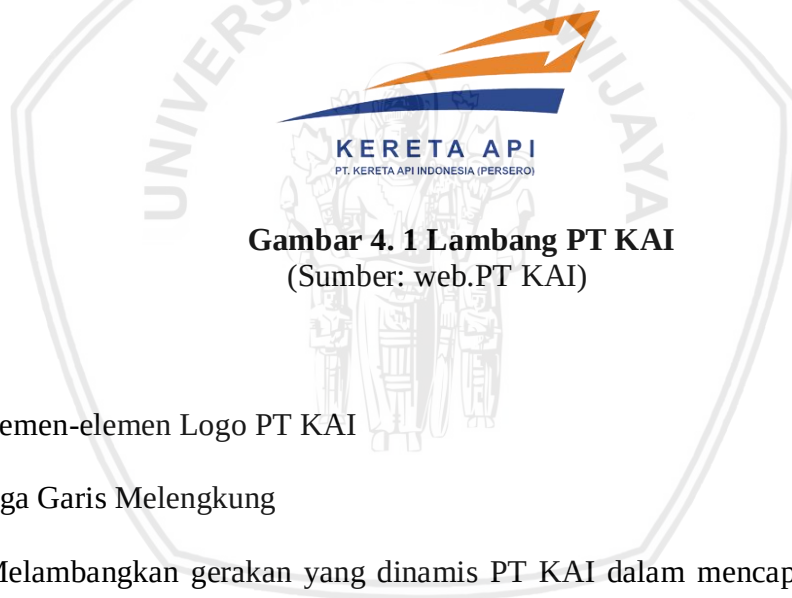
1) Keselamatan

- 2) Ketepatan waktu
- 3) Pelayanan, dan
- 4) Kenyamanan

3. Makna Logo Perusahaan

a. Asal Mula Logo PT.KAI

Logo PT Kereta api Indonesia sejak tanggal 28 September 2011-sekarang. Logo ini direvisi pada tahun 2016, ketika PT sudah tidak lagi menggunakan tanda titik.



Gambar 4. 1 Lambang PT KAI
(Sumber: web.PT KAI)

b. Elemen-elemen Logo PT KAI

1) Tiga Garis Melengkung

Melambangkan gerakan yang dinamis PT KAI dalam mencapai Visi dan Misi

2) Dua Garis Warna Orange

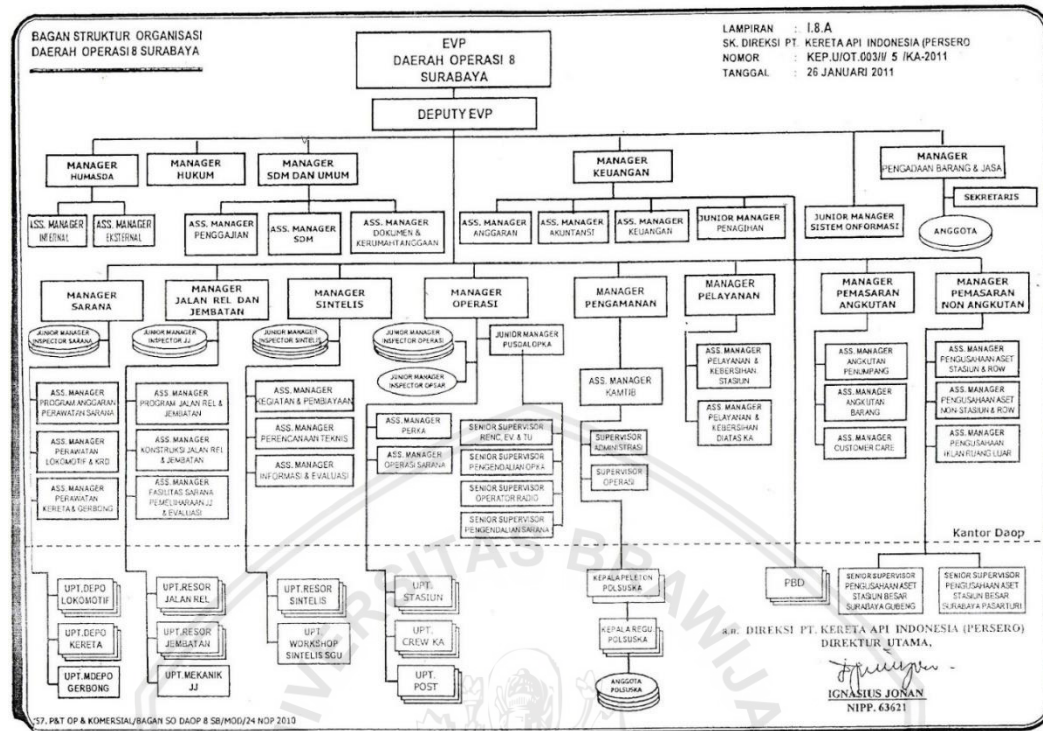
Melambangkan proses Pelayanan Prima (Kepuasan Pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal. Anak panah berwarna putih melambangkan nilai integritas, yang harus dimiliki insan PT KAI dalam mewujudkan Pelayanan Prima.

3) Satu Garis Lengkung Berwarna Biru

Melambangkan semangat inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholders. (Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat).

4. Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Menurut Hasibuan (2010:128), struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemen organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, tentang kendali dan system pimpinan organisasi. Deifinisi yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan sebuah gambaran atau bentuk dari bagian dan hubungan antara bagian yang ada dalam suatu perusahaan serta menjelaskan mengenai wewenang dan tanggungjawab setiap bagian. Pada umumnya di setiap organisasi memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsinya masing-masing untuk pendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Struktur organisasi PT KAI (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya dapat dilihat pada gambar 5



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT KAI (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya

Sumber : PT KAI (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya

a. EVP (Executive Vice President)

Adapun tugas-tugas dari EVP sebagai berikut :

- 1) Bertanggungjawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero)
- 2) Target pendapatan dan efisiensi biaya
- 3) Keselamatan, Pelayanan, Kenyamanan, dan Keteptan waktu
- 4) Kesiapan dan Kehandalan sarana/prasarana perkeretaapian
- 5) Optimalisasi sumber daya perusahaan

b. Deputy EVP

Deputy EVP mempunyai tugas pokok dan bertanggungjawab atas tercapainya visi dan misi perusahaan yang diselenggarakan melalui Daerah Operasi 8 Surabaya

c. Manajer Humasda

Adapun tugas-tugas dari Manajer Humasda, yaitu :

- 1) Melaksanakan komunikasi public untuk membentuk opini public yang “favourble” atau memberikan dukungan dinamika perusahaan dengan menggunakan metode-metode kehumasan yang bertolak dari teori ilmu komunikasi
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya
- 3) Membantu segala bentuk perkembangan aspirasi publik, serta merumuskan strategi dan langkah-langkah penanganannya untuk menghadapi terbentuknya opini public yang “unfavorble” terhadap perusahaan
- 4) Melaksanakan hubungan masyarakat dan penyuluhan di lingkungan perusahaan (internal) dan dengan media massa di luar wilayah perusahaan (eksternal.)

d. Manajer Hukum

Adapun tugas-tugas Manajer Hukum, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
 - 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya safety di seksinya
 - 3) Memberikan pertimbangan dan pendampingan/bantuan hukum di dalam dan di luar pengadilan serta menjadi sumber informasi hukum dan peraturan bagi pegawai /pejabat di Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
 - 4) Melaksanakan pertimbangan dan bantuan hukum
- e. Manajer SDM dan Umum

Adapun tugas-tugas dari Manajer SDM dan Umum

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan kantor pusat, di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya.
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan pengelolaan risiko unit kerjanya.
- 3) Menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia.
- 4) Menyusun program pengendalian biaya pegawai Daerah Operasi 8 Surabaya.
- 5) Mengelola kegiatan administrasi kerumahtanggaan, protokoler dan umum.

- 6) Mengelola dokumen perusahaan dan perpustakaan, penatausahaan arsip dan pusat arsip.
- 7) Mengelola tata usaha dan pelayanan operasi sarana telekomunikasi secara pemberian informasi / warta dinas (WAD).
- 8) Mengelola Hygiene perusahaan, kesehatan kerja dan lingkungan.

f. Manajer Sarana

Adapun tugas-tugas dari Manajer Sarana, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang ditetapkan
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya safety di seksinya
- 3) Menyusun program anggaran penyiapan sarana Siap Operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan sarana
- 4) Menyusun program penyiapan lokomotif dan KRD Siap Operasi, perawatan rutin, pengendalian perawatan lokomotif dan KRD
- 5) Menyusun program penyiapan kereta dan gerbong siap operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan kereta dan gerbong
- 6) Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan sarana, administrasi teknis perawatan sarana, keuangan dan pergudangan untuk seluruh wilayah seksi sarana Daerah Operasi 8 Surabaya.

g. Manajer Jalan Rel dan Jembatan

Adapun tugas-tugas Manajer Jalan Rel dan Jembatan, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
- 3) Melaksanakan penyusunan program kerja/anggaran dan pengendalian, serta evaluasi kinerja efektivitas/efisiensi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan
- 4) Melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan serta pemeliharaan kelayakan operasi jalan rel, sepur simpang dan jembatan
- 5) Melaksanakan penyusunan program kerja perencanaan teknis perawatan/pemeliharaan dan pengoperasian sarana/mesin perawatan jalan rel, beikut fasilitas perawatannya serta evaluasi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan
- 6) Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu teknis perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan, serta administrasi operasional perawatan prasarana tersebut
- 7) Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana teknis (UPT) ang berada di bawah seksi jalan rel dan jembatan di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya.

h. Manajer Sintelis

Adapun tugas-tugas dari Manajer Sintelis, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Operasi 8 Surabaya
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
- 3) Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan sinyal, telekomunikasi dan listrik.
- 4) Menyusun program dan melaksanakan perawatan sinyal
- 5) Menyusun program dan melaksanakan perawatan telekomunikasi
- 6) Menyusun program dan melaksanakan perawatan listrik
- 7) Menjamin ketersediaan dan kelaikan peralatan sinyal, telekomunikasi dan listrik
- 8) Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan sinyal, telekomunikasi dan listrik di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
- 9) Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang berada di bawah seksi sinyal, telekomunikasi dan listrik di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya.

i. Manajer Operasi

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya.

- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
- 3) Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis operasi di stasiun dan dalam kereta api, administrasi teknis operasional dan keuangan di seluruh UPT stasiun, UPT Pelayanan Operasi Sarana Telekomunikasi dan UPT Pengendali Operasi Kereta Api pada Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
- 4) Melaksanakan pemantauan dan pengelolaan kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian lokomotif/KRD, kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/telegram maklumat
- 5) Melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan di stasiun) dan di lingkungan Daerah Operasi 8 Surabaya
- 6) Melaksanakan pengendalian kereta api secara terpusat dan terpadu di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya

j. Manajer Pengamanan

Adapun tugas-tugas Manajer Pengamanan, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditetapkan kantor pusat, di Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya

- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan pengelolaan resiko dan terjaminnya safety di seksinya
- 3) Melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi di atas kereta api dan stasiun serta lingkungan daerah operasi 8 Surabaya

k. Manajer Pelayanan

Adapun tugas-tugas Manajer Pelayan, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya ang telah ditetapkan kantor pusat, di wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan pengelolaan resiko dan terjaminnya safety di seksinya
- 3) Melaksanakan pelayanan sarana-sarana yang ada di atas kereta api dan stasiun

l. Manajer Pemasaran Angkutan

Adapun tugas-tugas Manajer Pemasaran Angkutan, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan ang berkitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah 8 Surabaya
- 2) Terselenggarnya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan ririko dan terjaminnya *safety* di seksinya.
- 3) Melaksanakan pengusahaan jasa angkutan penumpang dan angkutan barang

- 4) Mengelola jasa angkutan penumpang dan barang: melakukan survei atau riset pemasaran pengembangan produk/jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola bisnis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistic penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/wisata
- 5) Mengelola customer care dan customer retention, termasuk penyelesaian klaim asuransi, service recovery serta penanganan insiden yang menimpa penggunaan jasa.

m. Manajer Pemasaran Non Angkutan

Adapun tugas-tugas dari Manajer Pemasaran Non Angkutan

- 1) Melaksanakan pengusahaan asset
- 2) Mengusahakan asset stasiun dan sarana, mengelola pengusahaan asset Right of Way (ROW) dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi
- 3) Membuat perencanaan program dan melaksanakan perawatan hardware dan jaringan yang mendukung implementasi system informasi yang ada di wilayahnyam termasuk mendukung implementasi software-nya.

n. Manajer Keuangan

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
 - 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan serta pengelolaan resiko dibagiannya
 - 3) Mengkoordinir penyusun Rencana Kerja Anggar Tahunan Daerah Operasi 8 Surabaya dan melaksanakan, mengendalaikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran
 - 4) Membina pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi 8 Surabaya serta pembinaannya
 - 5) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran non gaji pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga serta penyelesaian dokumen anaisa dan tata usaha keuangan serta administrasi pelaksanaan *petty cash*
 - 6) Melaksanakan penagihan atas Piutang Angkutan Penumpang, Angkutan Barang dan Pengusahaan Aset serta Tata Usaha Administrasi Piutang
- o. Manajer Pengadaan Barang dan Jasa

Adapun tugas-tugas Manajer Pengadaan Barang dan Jasa, yaitu:

- 1) Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi 8 Surabaya
- 2) Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan resiko dan terjaminnya *safety* di seksinya

- 3) Melaksanakan tugas protokoler, tata usaha, pengadaan alat, perlengkapan dan keperluan kantor, serta alat tulis kantor, pencatatan barang-barang investasi.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 128 orang responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	%
Laki-laki	81	63%
Perempuan	47	37%
TOTAL	128	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 responden dengan presentasi 63%, sedangkan karyawan wanita sebanyak 47 responden dengan presentase 37%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih mayoritas dalam penelitian ini.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH RESPONDEN	%
21-30	70	55%
31-40	37	29%
41-50	16	12%
Lebih dari 50 tahun	5	4%
TOTAL	128	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 70 orang dengan presentase sebesar 55%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 37 orang dengan presentase 29%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 12%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun dengan presentase 55%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang maka akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja, yang memberikan dampak terhadap kinerja individu dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	%
SMA	64	50%
DIPLOMA	19	15%
SARJANA	42	33%
MAGISTER	3	2%

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	%
TOTAL	128	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 64 orang dengan presentase 50%. Sebanyak 19 orang dengan presentase 19% memiliki latar belakang diploma. Selanjutnya, responden yang memiliki latar belakang sarjana sebanyak 42 orang dengan presentase 33%, dan sisanya memiliki latar belakang pendidikan magister sebanyak 3 orang dengan presentase 2%.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	%
≤10 TAHUN	92	72%
≥10 TAHUN	36	28%
TOTAL	128	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dengan masa kerja ≤10 tahun berjumlah 92 orang dengan presentase 72%. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja ≥10 tahun berjumlah 36 orang dengan presentase 28%.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan membuat gambaran mengenai situasi data dengan membuat gambaran mengenai situasi dan kejadian data yang telah terkumpul dibuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan ditabulasi kedalam tabel dan pemberian angka-angka presentase. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui karakter variabel *Intellectual Capital* (X1), *Psychological Capital* (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 128 orang responden, maka untuk mengetahui jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 4. 5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,8 – 2,59	Tidak Setuju
2,6 – 3,39	Netral
3,4 – 4,19	Setuju
4,2 – 5	Sangat Setuju

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

a. Distribusi Frekuensi Variabel *Intellectual Capital* (X1)

Dalam variabel *Intellectual Capital* terdapat 12 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel *Intellectual Capital* (X1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
X11 1	24	18.75	72	56.25	32	25.00	0	0.00	0	0.00	128	100	3.94	3.89

Lanjutan Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel *Intellectual Capital* (X1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
X11 2	17	13.28	77	60.16	32	25.00	2	1.56	0	0.00	128	100	3.85	4.37
X11 3	21	16.41	66	51.56	37	28.91	4	3.13	0	0.00	128	100	3.81	
X11 4	19	14.84	84	65.63	25	19.53	0	0.00	0	0.00	128	100	3.95	
X12 1	50	39.06	72	56.25	6	4.69	0	0.00	0	0.00	128	100	4.34	
X12 2	46	35.94	75	58.59	6	4.69	1	0.78	0	0.00	128	100	4.30	4.37
X12 3	63	49.22	60	46.88	4	3.13	1	0.78	0	0.00	128	100	4.45	
X12 4	55	42.97	68	53.13	3	2.34	2	1.56	0	0.00	128	100	4.38	
X13 1	39	30.47	76	59.38	13	10.16	0	0.00	0	0.00	128	100	4.20	4.01
X13 2	16	12.50	69	53.91	41	32.03	2	1.56	0	0.00	128	100	3.77	
X13 3	29	22.66	88	68.75	11	8.59	0	0.00	0	0.00	128	100	4.14	
X13 4	19	14.84	81	63.28	27	21.09	1	0.78	0	0.00	128	100	3.92	

Grand Mean	4.09
------------	------

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan :

X111 : saya memiliki pengetahuan yang luas sesuai bidang pekerjaan

X112 : saya mampu berpikir kreatif

X113 : saya mempunyai keterampilan yng tinggi

X114 : saya bias menangani masalah dalam pekerjaan

X121 : strutur organisasi yang jelas, akan mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan

X122 : saya dan rekan kerja saling melengkapi jika terdapat masalah dalam pekerjaan

X123 : adanya kerja tim di dalam perusahaan, memudahkan menyelesaikan pekerjaan

X124 : komunikasi dan koordinasi mendukung pekerjaan saya cepat selesai

X131 : saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja meskipun berbeda tempat kerja

X132 : saya memiliki jaringan/network diluar perusahaan

X133 : saya memiliki komitmen kepada rekan kerja, atasan dank lien

X134 : saya mampu menghubungi orang-orang di luar daerah operasi kerja

Pada item pertama di variabel *Intelletual Capital* adalah pengetahuan yang luas (X1.1.1), dapat dijelaskan bahwa terdapat 24 orang responden (19%) yang memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 72 orang responden (56%) yang memilih jawaban setuju. Sebanyak 32 orang responden (25%) yang memilih netral.. Rata-rata skor sebesar. Selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X.1.1.1 memiliki mean jawab responden sebesar 3,94 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki pengetahuan yang luas sesuai dengan bidangnya.

Item kedua adalah mampu berpikir kreatif (X112), dapat dijelaskan bahwa terdapat 17 orang responden (13%) memilih sangat setuju. Sebanyak 77 orang responded (60%) memilih jawaban setuju. Sebanyak 25 orang responden (25%)

memilih netral, sedangkan 2 orang responden (2%) memilih tidak setuju. Selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Item X1.1.2 memiliki mean jawaban responden sebesar 3,85 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berpikir kreatif.

Untuk item ketiga menjelaskan bahwa karyawan mempunyai keterampilan yang tinggi (X113), dapat dijelaskan bahwa terdapat 21 orang responden (16%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 66 orang responden (51%) memilih jawaban setuju, selanjutnya yang menjawab netral sebanyak 37 orang responden (29%), selanjutnya 4 orang responden (3%) memilih jawaban tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata item X113 ini sebesar 3,81 yang berarti karyawan lebih banyak memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mempunyai keterampilan yang tinggi.

Pada penjelasan item keempat adalah bisa menangani masalah dalam pekerjaan (X114), dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 orang responden (15%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 84 orang responden (66%) memilih jawaban setuju, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item X114 ini sebesar 3,95 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya bisa menangani masalah dalam pekerjaan dengan baik.

Pada penjelasan item kelima adalah struktur organisasi yang jelas membantu mempermudah dalam pekerjaan (X121), dapat dijelaskan bahwa terdapat 50 orang responden (39%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 72 orang responden (56%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 6 orang responden (5%) memilih jawaban netral dan tidak ada karyawan yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item X121 ini sebesar 4,34 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa struktur organisasi yang jelas akan mempermudah karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item keenam adalah sesama rekan kerja saling melengkapi jika terdapat masalah dalam pekerjaan (X122). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 46 orang responden (36%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 75 orang responden (56%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 6 orang responden memilih netral dan 1 orang responden memilih tidak setuju, selanjutnya tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X122 ini sebesar 4,30 yang berarti karyawan mayoritas menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya saling melengkapi dengan rekan kerja jika terdapat masalah dalam pekerjaan.

Penjelasan item ketujuh adalah adanya kerja tim di dalam perusahaan, memudahkan menyelesaikan pekerjaan (X123). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 63 orang responden (49%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 60 orang responden (47%) memilih jawaban setuju selanjutnya 4 orang memilih netral dan 1 orang memilih jawaban tidak setuju, selanjutnya tidak ada yang memilih

jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item X123 ini sebesar 4,45 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya kerja tim di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memudahkan menyelesaikan pekerjaan.

Penjelasan dari item kedelapan adalah komunikasi dan koordinasi mendukung pekerjaan cepat selesai (X124). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 55 orang responden (43%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 68 orang responden (53%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 3 orang memilih jawaban netral dan 2 orang memilih jawaban tidak setuju, selanjutnya tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item X124 ini sebesar 4,38 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi dan koordinasi yang dilakukan karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mendukung pekerjaan cepat selesai.

Berdasarkan Item kesembilan menunjukkan hubungan yang baik sesama rekan kerja meskipun berbeda tempat kerja (X131). Dapat dijelaskan bahwa sebanyak 39 orang responden (30%) memilih sangat setuju, selanjutnya 76 orang responden (59%) memilih setuju, selanjutnya 13 orang responden (10%) memilih netral dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju maupun sangat setuju. Rata-rata item X131 ini sebesar 4,20 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban sangat setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja meskipun berbeda tempat kerja.

Pada item kesepuluh menjelaskan mengenai memiliki jaringan/network diluar perusahaan (X132). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (12%) memilih sangat setuju, selanjutnya 69 orang responden (54%) memilih setuju, selanjutnya 41 orang responden (32%) orang responden memilih netral, dan 2 orang memilih tidak setuju serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X132 ini sebesar 3,77 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki jaringan / network diluar perusahaan.

Item kesebelas menjelaskan mengenai karyawan memiliki komitmen kepada rekan kerja, atasan dan klien (X133). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 29 orang responden (23%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 88 orang responden (69%) memilih setuju, selanjutnya 11 orang responden (8%) memilih netral dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata item X133 ini sebesar 4,14 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki komitmen kepada rekan kerja, atasan dan klien.

Berdasarkan Item kedua belas menjelaskan mengenai mampu menghubungi orang-orang diluar daerah operasi kerja (X134). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 orang responden (15%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 81 orang responden (63%) memilih setuju, selanjutnya 27 orang responden (21%) memilih netral, dan 1 orang karyawan memilih tidak setuju dan

tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X134 ini sebesar 3,92 yang berarti baik, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mnghubungi orang-orang diluar daerah operasi kerja.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk variabel *Intellectual Capital* rata – rata sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya sudah memiliki *intellectual capital* yang tinggi karena mayoritas mereka memilih jawaban setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Psychological Capital* (X2)

Dalam variabel *Psychological* terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel *Psychological* (X2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumla h	%	Ite m	Indikat or
X21 1	2 5	19.5 3	8 3	64.8 4	2 0	15.6 3	0	0.0 0	0	0.0 0	128	10 0	4.0 4	3.90
X21 2	1 8	14.0 6	8 1	63.2 8	2 6	20.3 1	3	2.3 4	0	0.0 0	128	10 0	3.8 9	
X21 3	1 3	10.1 6	8 6	67.1 9	2 6	20.3 1	3	2.3 4	0	0.0 0	128	10 0	3.8 5	
X21 4	1 7	13.2 8	7 3	57.0 3	3 6	28.1 3	2	1.5 6	0	0.0 0	128	10 0	3.8 2	
X22 2	2 9	22.6 6	8 2	64.0 6	1 6	12.5 0	1	0.7 8	0	0.0 0	128	10 0	4.0 9	4.06
X22 3	3 2	25.0 0	7 6	59.3 8	1 8	14.0 6	2	1.5 6	0	0.0 0	128	10 0	4.0 8	
X22 4	2 2	17.1 9	8 6	67.1 9	1 9	14.8 4	1	0.7 8	0	0.0 0	128	10 0	4.0 1	
X23 1	2 9	22.6 6	7 4	57.8 1	2 4	18.7 5	1	0.7 8	0	0.0 0	128	10 0	4.0 2	3.98
X23	1	11.7 2	8	67.1 9	2	17.1 9	5	3.9 1	0	0.0 0	128	10 0	3.8	

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Psychological (X2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
2	5		6		2								7	
X234	32	25.00	72	56.25	22	17.19	2	1.56	0	0.00	128	100	4.05	
X241	23	17.97	71	55.47	31	24.22	3	2.34	0	0.00	128	100	3.89	
X243	14	10.94	75	58.59	35	27.34	4	3.13	0	0.00	128	100	3.77	
X244	19	14.84	68	53.13	36	28.13	5	3.91	0	0.00	128	100	3.79	
Grand Mean													3.93	

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan :

X.211 : memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas yang menantang

X212 : mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi

X213 : memiliki kepercayaan diri untuk melaporkan (presentasi) pekerjaanproject kepada senior

X214 : mampu mencoba hal-hal yang menantang yang kebanyakan rekan kerja tidak mencobanya

X222 : yakin sukses dalam bekerja

X223 : optimis dengan apapun yang terjadi dalam pekerjaan di masa depan

X224 : penuh semangat mengejar tujuan atau target perusahaan

X231 : jika terdapat ketidakpastian di tempat kerja, hanya berharap yang terbaik

X232 : jika dihadapkan permasalahan, mempunyai berbagai macam alternative

X234 : berhadap lebih banyak hal baik daripada hal yang buruk

X241 : dapat melalui masa sulit karena sebelumnya sudah pernah melewati masalah tersebut

X243 : mampu cepat pulih dari masalah

X244 : mampu mengatasi kemarahan pada rekan kerja yang cukup cepat

Pada item satu adalah memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (X211). Dapat dijelaskan bahwa 25 orang responden (19%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 83 orang responden (65%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 20 orang responden (16%) memilih jawaban netral, dan tidak ada karyawan yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat setuju. Rata-rata item X211 ini sebesar 4,04 yang berarti mayoritas karyawan memilih

jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan menantang.

Berdasarkan pada tabel 4.7 Item kedua menjelaskan mengenai karyawan mampu mengalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi (X212). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 18 orang responden (14%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 81 orang responden (63%) memilih jawaban setuju, serta 26 orang rsponden (20%) memilih jawaban netral dan 3 oeang memilih jawaban tidak setuju serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X212 ini sebesar 3,89 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu manganalisis masalah jangka panang untuk menemukan solusi.

Pada item ketiga adalah percaya diri melaporkan (presentasi) pekerjaan/ide/project kepada senior (X213). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 13 orang responden (10%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 86 orang responden (67%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 26 orang responden (20%) memilih netral dan 3 orang responden (2%) memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X213 ini sebesar 3,85 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki kepercayaan diri dalam melaporkan (presentasi) pekerjaan, ide, project kepada senior.

Penjelasan pada item keempat adalah mampu mencoba hal-hal yang menantang yang kebanyakan rekan tidak mencobanya (X214). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 17 orang responden (13%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya terdapat 73 orng responden (57%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 36 orang responden (28%) memilih netral, dan 2 orang (2%) memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item X214 ini sebesar 3,82 yang berarti karyawan maoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mencoba hal-hal yang menantang.

Pada item keenam adalah yakin sukses dalam bekerja (X216). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 29 orang responden (23%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 82 orang responden (64%) memilih setuju, selanjutnya 16 orang responden (12%) memiih netral, dan 1 orang responden (1%) memiih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X216 ini sebesar 4,09 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki keyakinan sukses dalam bekerja.

Item ketujuh menjelaskan mengenai optimis dengan apapun yang terjadi (X217). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 32 orang responden (25%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 76 orang responden (59%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 16 orang responden (12%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X217 ini sebesar 4,08 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban

setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan di masa depan.

Berdasarkan tabel 4.7 item kedelapan menjelaskan mengenai penuh semangat dalam mengejar tujuan atau target perusahaan (X218). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 22 orang responden (17%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 86 orang responden (67%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) responden memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X218 ini sebesar 4,01 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya penuh semangat mengejar tujuan atau target perusahaan.

Pada item kesembilan adalah terjadi ketidakpastian kerja dan selalu berharap yang terbaik (X219). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 29 orang responden (23%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 74 orang responden (58%) memilih setuju, selanjutnya 24 orang responden (19%) memilih jawaban netral, dan 1 orang responden (1%) responden memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X219 ini sebesar 4,02 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mengharapkan semua hal yang dilakukan menghasilkan hasil terbaik.

Item kesepuluh menjelaskan mengenai karyawan mempunyai berbagai macam alternatif (X210). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 86 orang responden (67%) memilih setuju, selanjutnya 22 orang responden (17%) memilih netral, dan 5 orang responden (4%) memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat kurang setuju. Rata-rata item X210 ini sebesar 3,87 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu memikirkan berbagai alternatif jika terjadi masalah.

Pada item kedua belas adalah berharap lebih banyak hal baik terjadi daripada hal yang buruk (X212). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 32 orang responden (25%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 72 orang responden (56%) memilih setuju, selanjutnya 22 orang responden (17%) memilih netral, dan 2 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X114 ini sebesar 4,05 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya lebih banyak berharap hal baik daripada hal yang buruk.

Berdasarkan item ketiga belas adalah menjelaskan mengenai karyawan mampu melalui masa sulit karena sebelumnya sudah pernah melewati masalah tersebut (X213). Dpat dijelaskan bahwa terdapat 23 orang responden (18%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 71 orang responden (55%) memilih setuju, selanjutnya 31 orang responden (24%) memilih jawaban netral, dan 3

orang responden memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item X213 ini sebesar 3,89 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu melalui masa sulit.

Pada item kelima belas mampu cepat pulih dari masalah (X215). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 14 orang responden (11%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 75 orang responden (58%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 35 orang responden (27%) memilih jawaban netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X215 ini sebesar 3,77 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu cepat pulih dari masalah.

Penjelasan item keenam belas adalah mampu mengatasi kemarahan pada rekan kerja yang cukup cepat (X216). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 orang responden (15%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 68 orang responden (53%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 36 orang responden (28%) memilih netral, dan 5 orang responden (4%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item X216 ini sebesar 3,79 yang berarti mayoritas karyawan memilih setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mengatasi kemarahan sesama rekan kerja dengan cukup cepat.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk variabel *Psychological Capital* memiliki rata – rata sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya sudah memiliki *psychological capital* yang tinggi karena mayoritas jawaban karyawan memilih setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y1)

Dalam variabel Motivasi terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
Y111	24	18.75	83	64.84	20	15.63	1	0.78	0	0.00	128	100	4.02	3.97
Y112	24	18.75	67	52.34	31	24.22	6	4.69	0	0.00	128	100	3.85	
Y113	27	21.09	81	63.28	19	14.84	1	0.78	0	0.00	128	100	4.05	
Y121	35	27.34	79	61.72	13	10.16	1	0.78	0	0.00	128	100	4.16	4.09
Y122	28	21.88	80	62.50	19	14.84	1	0.78	0	0.00	128	100	4.05	
Y123	30	23.44	80	62.50	17	13.28	1	0.78	0	0.00	128	100	4.09	
Y124	26	20.31	83	64.84	19	14.84	0	0.00	0	0.00	128	100	4.05	
Y131	12	9.38	70	54.69	37	28.91	9	7.03	0	0.00	128	100	3.66	3.53
Y132	16	12.50	52	40.63	54	42.19	6	4.69	0	0.00	128	100	3.61	
Y133	8	6.25	46	35.94	53	41.41	19	14.84	2	1.56	128	100	3.30	
Grand Mean													3.88	

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan :

Y111 : atasan memberikan semangat/dorongan kepada karyawan

Y112 : berusaha melebihi standart dalam pekerjaan

Y113 : berusaha meraih kesuksesan dalam pekerjaan

Y121 : hubungan kerja antara rekan kerja, atasan, dan bawahan ramah

Y122 : cepat akrab dengan rekan kerja, atasan dan bawahan

Y123 : dapat menyesuaikan diri, dengan rekan kerja maupun lingkungan perusahaan

Y124 : dapat bekerja sama demi kepentingan perusahaan

Y131 : berperilaku tanpa dipaksa

Y132 : berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan

Y133 : selalu ingin memimpin dalam segala kegiatan

Pada item kesatu adalah pemberian semangat/dorongan (Y1.1). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 24 orang responden (19%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 83 orang responden (65%) responden memilih jawaban setuju, selanjutnya 20 orang responden (16%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.1 ini sebesar 4,02 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya sudah mendapatkan dorongan/motivasi dari atasan.

Penjelasan item kedua adalah berusaha melebihi standart dalam pekerjaan (Y1.2). dapat dijelaskan bahwa terdapat 24 orang responden (19%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 67 orang responden (52%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 31 orang responden (24%) memilih netral, dan 6 orang responden (5%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.2 ini sebesar 3,85 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa

karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berusaha melebihi standart dalam pekerjaan.

Item ketiga menjelaskan mengenai karyawan berusaha meraih kesuksesan dalam pekerjaan (Y1.3). dapat dijelaskan bahwa terdapat 27 orang responden (21%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 81 orang responden (63%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada karyawan yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.3 ini sebesar 4,05 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berusaha meraih kesuksesan dalam pekerjaan.

Berdasarkan item keempat adalah hubungan kerja antara rekan, atasan dan bawahan ramah (Y1.4). dapat dijelaskan bahwa terdapat 35 orang responden (21%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 79 orang responden (62%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 13 orang responden (10%) memilih jawaban netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.4 ini sebesar 4,16 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya memiliki hubungan yang ramah sesama rekan, atasan, dan bawahan.

Penjelasan pada item kelima adalah cepat akrab dengan rekan, atasan dan bawahan (Y1.5). dapat dijelaskan bahwa terdapat 28 orang responden (22%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 80 orang responden (62%) memilih

jawaban setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.5 ini sebesar 4,05 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu cepat akrab sesama rekan, atasan dan bawahan.

Pada item keenam menjelaskan mengenai karyawan dapat menyesuaikan diri dengan rekan maupun lingkungan perusahaan (Y1.6). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 30 orang responden (23%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 80 orang responden (62%) memilih setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.6 ini sebesar 4,09 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu menyesuaikan diri dan lingkungan perusahaan.

Item ketujuh adalah bekerja sama demi kepentingan perusahaan dan dilakukan secara totalitas (Y1.7). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 26 orang responden (20%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 83 orang responden (65%) memilih setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.7 ini sebesar 4,05 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta

Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu bekerja sama dalam kepentingan perusahaan yang dilakukan dengan totalitas.

Pada tabel 4.8 item kedelapan adalah berperilaku sesuai keinginan tanpa dipaksa (Y1.8). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 12 orang responden (9%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 70 orang responden (55%) memilih setuju, selanjutnya 37 orang responden (29%) memilih netral, dan 9 orang responden (7%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.8 ini sebesar 3,66 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan tanpa dipaksa.

Item kesembilan adalah berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Y1.9). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 52 orang responden (41%) memilih setuju, selanjutnya 54 orang responden memilih jawaban netral, dan 6 orang responden (5%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.9 ini sebesar 3,61 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berusaha mencapai posisi tinggi dalam pekerjaan..

Pada item kesepuluh menjelaskan mengenai karyawan selalu ingin memimpin dalam setiap kegiatan (Y1.10). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 8 orang responden (6%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 46 orang

responden (36%) memilih setuju, selanjutnya 53 orang responden (41%) memilih netral, dan 19 orang responden (15%) memilih tidak setuju, serta 2 orang responden (1%) memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item Y1.10 ini sebesar 3,30 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban netral, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya kurang mampu dalam memimpin segala kegiatan dilakukan.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk variabel Motivasi Kerja memiliki rata – rata sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja tinggi karena mayoritas jawaban karyawan memilih setuju.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
Y21 1	12	9.38	90	70.31	24	18.75	2	1.56	0	0.00	128	100	3.88	3.88
Y21 2	13	10.16	84	65.63	29	22.66	2	1.56	0	0.00	128	100	3.84	3.79
Y21 3	16	12.50	77	60.16	33	25.78	2	1.56	0	0.00	128	100	3.84	
Y21 4	19	14.84	89	69.53	19	14.84	1	0.78	0	0.00	128	100	3.98	
Y22 1	19	14.84	80	62.50	27	21.09	2	1.56	0	0.00	128	100	3.91	
Y22 2	15	11.72	84	65.63	28	21.88	1	0.78	0	0.00	128	100	3.88	3.79
Y22 3	16	12.50	85	66.41	27	21.09	0	0.00	0	0.00	128	100	3.91	
Y22 4	6	4.69	57	44.53	57	44.53	8	6.25	0	0.00	128	100	3.48	

Lanjutan Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	Item	Indikator
Y23 2	2 2	17.1 9	7 0	54.6 9	3 1	24.2 2	3	2.3 4	2	1.5 6	128	10 0	3.8 4	3.96
Y23 3	1 6	12.5 0	9 2	71.8 8	1 8	14.0 6	2	1.5 6	0	0.0 0	128	10 0	3.9 5	
Y23 4	2 7	21.0 9	8 6	67.1 9	1 4	10.9 4	1	0.7 8	0	0.0 0	128	10 0	4.0 9	
Y24 1	3 4	26.5 6	8 5	66.4 1	9	7.03	0	0.0 0	0	0.0 0	128	10 0	4.2 0	4.11
Y24 2	2 2	17.1 9	8 5	66.4 1	2 1	16.4 1	0	0.0 0	0	0.0 0	128	10 0	4.0 1	
Y24 3	2 9	22.6 6	8 8	68.7 5	1 1	8.59	0	0.0 0	0	0.0 0	128	10 0	4.1 4	
Y25 1	2 0	15.6 3	6 8	53.1 3	3 4	26.5 6	6	4.6 9	0	0.0 0	128	10 0	3.8 0	3.77
Y25 2	1 3	10.1 6	7 0	54.6 9	3 9	30.4 7	6	4.6 9	0	0.0 0	128	10 0	3.7 0	
Y25 3	1 6	12.5 0	7 8	60.9 4	2 8	21.8 8	6	4.6 9	0	0.0 0	128	10 0	3.8 1	
Grand Mean													3.90	

Sumber: data primer diolah, 2019

Keterangan:

Y211 : mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti

Y212 : dapat meminimalisir tingkat kesalahan

Y213 : cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Y214 : menyelesaikan sesuai dengan standart mutu pekerjaan

Y221 : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Y222 : meningkatkan hasil/jumlah dibandingkan waktu lalu

Y223 : dapat memenuhi tanggungjawab dengan banyaknya beban yang ditetapkan

Y224 : memiliki hasil/jumlah kerja yang melebihi karyawan lain

Y232 : bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan

Y233 : melakukan cek ulang terhadap tugas-tugas yang dipercayakan

Y234 : mengerjakan tugas apa seharusnya dikerjakan

Y241 : mampu bekerja sama dengan rekan/atasan

Y242 : selalu berkontribusi di dalam tim

Y243 : bekoordinasi dengan rekan/atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Y251 : mempunyai inisiatif untuk melakukan sesuatu

Y252 : memberikan lebih dari apa yang perusahaan tetapkan
Y253 : memiliki cara yang berbeda dan efisien tetapi dengan hasil kerja yang maksimal

Pada item kesatu adalah mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti (Y2.1). dapat dijelaskan bahwa terdapat 12 orang responden (9%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 90 orang responden (70%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 24 orang responden (19%) memilih jawaban netral, dan 2 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.1 ini sebesar 3,88 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat, teliti.

Penjelasan item kedua adalah dapat meminimalisir tingkat kesalahan (Y2.2). dapat dijelaskan bahwa terdapat 13 orang responden (10%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 84 orang responden memilih jawaban setuju, selanjutnya 29 orang responden (23%) memilih jawaban netral, dan 2 orang responden (1%0 memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.2 ini sebesar 3,84 yang berarti karyawan mayoritas memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dapat meminimalisir tingkat kesalahan.

Item ketiga adalah menjelaskan mengenai cepat tanggap dalam tugas baru yang diberikan (Y2.3). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (10%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 77 orang responden (60%)

memilih setuju, selanjutnya 33 orang responden (26%) memilih netral, dan 2 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.3 ini sebesar 3,84 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan.

Pada item keempat menjelaskan mengenai karyawan menyelesaikan sesuai standart mutu pekerjaan (Y2.4). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 orang responden (15%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 89 orang responden (69%) memilih setuju, selanjutnya 19 orang responden (15%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.4 ini sebesar 3,98 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu menyelesaikan sesuai dengan mutu standart pekerjaan.

Berdasarkan tabel 4.9 pada item kelima menjelaskan mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y2.5). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 orang responden (15%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 80 orang responden (62%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 27 orang responden (21%) memilih netral, dan 2 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.5 ini sebesar 3,91 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju,

sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada item keenam adalah meningkatkan hasil/jumlah dibandingkan waktu lalu (Y2.6). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 84 orang responden (66%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 28 orang responden (22%) memilih jawaban netral, dan 1 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.6 ini sebesar 3,88 yang berarti mayoritas karyawan menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu meningkatkan hasil jumlah dibandingkan waktu lalu.

Item ketujuh adalah memenuhi tanggungjawab dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan (Y2.7). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 85 orang responden (66%) memilih setuju, selanjutnya 27 orang responden (21%) memilih netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.7 ini sebesar 3,91 yang berarti mayoritas karyawan menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya dapat memenuhi tanggungjawab dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.

Berdasarkan item kedelapan menjelaskan mengenai karyawan memiliki hasil/jumlah kerja yang melebihi karyawan lain (Y2.8). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 6 orang responden (5%) yang memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya

57 orang responden (44%) yang memilih jawaban setuju, selanjutnya 57 orang responden (44%) memilih netral, dan 8 orang memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.8 ini sebesar 3,48 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu memberikan hasil/jumlah kerja yang melebihi karyawan lain dengan baik.

Pada item kesembilan adalah bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang diambil (Y2.9). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 22 orang responden (17%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 78 orang responden (61%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 27 orang responden (21%) memilih netral, dan 1 orang responden (1%) memilih tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.9 ini sebesar 3,95 yang berarti karyawan mayoritas menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang diambil.

Penjelasan item kesepuluh mengenai karyawan bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan maupun menyelesaikan pekerjaan (Y2.10). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 22 orang responden (17%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 70 orang responden (55%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 31 orang responden (24%) memilih netral, dan 3 orang responden (2%) memilih tidak setuju, serta 2 orang responden (1%) memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.10 ini sebesar 3,84 yang berarti

mayoritas karyawan menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu bersedia bekerja lembur untuk memenuhi target perusahaan maupun menyelesaikan pekerjaan.

Pada item kesebelas adalah melakukan cek ulang terhadap tugas yang dipercayakan (Y2.11). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 92 orang responden (72%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 18 orang responden (14%) memilih netral dan 2 orang responden (1%) memilih tidak setuju serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.11 ini sebesar 3,95 yang berarti mayoritas karyawan menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu melakukan cek ulang terhadap tugas yang dipercayakan.

Item kedua belas adalah mengerjakan tugas apa yang harus dikerjakan (Y2.12). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 27 orang responden (21%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 86 orang responden (67%) memilih setuju, selanjutnya 14 orang responden (11%) memilih jawaban netral, dan 1 orang responden (1%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.12 ini sebesar 4,09 yang berarti mayoritas karyawan menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mengerjakan tugas apa yang harus dikerjakan.

Penjelasan pada item ketigabelas adalah mampu bekerja sama dengan rekan/atasan (Y2.13). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 34 orang responden (26%)

memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 85 orang responden (66%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 9 orang responden (7%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.13 ini sebesar 4,20 yang berarti mayoritas karyawan menjawab sangat setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu bekerja sama dengan rekan/atasan.

Pada item kelima belas adalah berkontribusi di dalam tim (Y2.15). dapat dijelaskan bahwa terdapat 22 orang responden (17%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 85 orang responden (66%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 21 orang responden (16%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju Rata-rata item Y2.15 ini sebesar 4,01 yang berarti karyawan mayoritas menjawab setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu berkontribusi di dalam tim.

Berdasarkan item keenam belas menjelaskan mengenai karyawan berkoordinasi dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y2.16). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 29 orang responden (23%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 88 orang responden (69%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 11 orang responden (8%) memilih netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.16 ini sebesar 4,14 yang berarti mayoritas jawaban karyawan memilih setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah

Operasi 8 Surabaya mampu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penjelasan pada item ketujuh belas menjelaskan mengenai karyawan mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut (Y2.17). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 20 orang responden (16%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 68 orang responden (53%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 34 orang responden (26%) memilih netral, dan 6 orang responden memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.17 ini sebesar 3,80 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta.

Pada item kedelapan belas adalah memberikan lebih dari apa yang ditetapkan perusahaan (Y2.19). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 13 orang responden (10%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 70 orang responden (55%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 39 orang responden (30%) memilih jawaban netral, dan 6 orang responden (5%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.18 ini sebesar 3,70 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu memberikan lebih dari apa yang ditetapkan perusahaan.

Item kesembilan belas menjelaskan mengenai karyawan memiliki cara yang berbeda dan efisien tetapi dengan hasil kerja yang maksimal (Y2.19). Dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 orang responden (12%) memilih jawaban sangat setuju, selanjutnya 78 orang responden (61%) memilih jawaban setuju, selanjutnya 28 orang responden (22%) memilih netral, dan 6 orang responden (5%) memilih jawaban tidak setuju, serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Rata-rata item Y2.19 ini sebesar 3,81 yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu memiliki cara yang berbeda sekaligus efisien dan hasil maksimal.

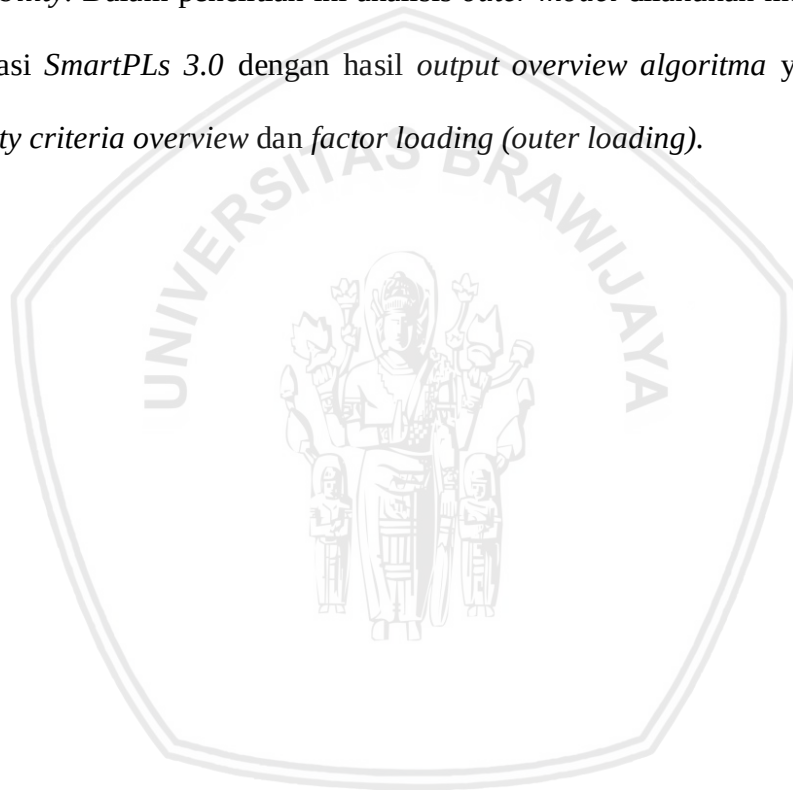
Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan yang memiliki rata – rata sebesar 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mempunyai Kinerja Karyawan yang tinggi karena mayoritas karyawan memilih jawaban setuju.

2. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS

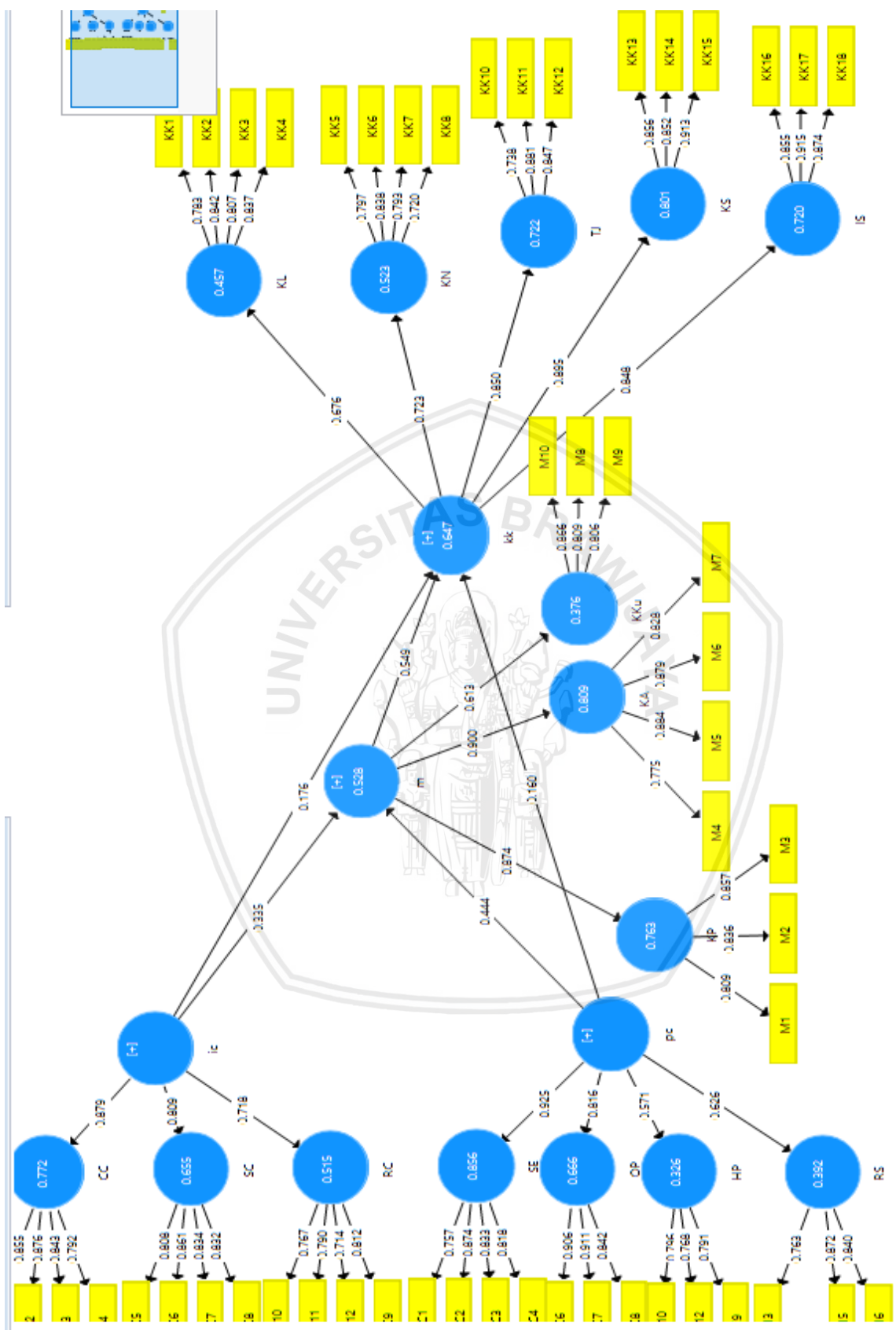
Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu *Intellectual Capital*, *Psychological Capital*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah SEM-PLS dengan alat analisis aplikasi SmartPLS 3.0. Dalam metode SEM-PLS dilakukan melalui dua pengujian yaitu *uji outer model* dan *uji inner model*.

a. Uji Outer Model

Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model yang digunakan oleh peneliti. Dengan mengetahui korelasinya, maka sebuah model dapat diketahui validitas dan reliabilitasnya. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk enilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian ini analisis *outer model* dilakukan menggunakan aplikasi *SmartPLs 3.0* dengan hasil *output overview algoritma* yang berupa *quality criteria overview* dan *factor loading (outer loading)*.



Outer Model



1) Convergent Validity

Untuk mengukur *convergent validity* pada penelitian ini penulis melakukan dua analisis dengan melihat nilai AVE dan *Communality* untuk mengetahui nilai rata-rata varian yang diekstraksi dan menganalisis nilai *factor loading* untuk mengetahui nilai masing-masing indikator yang dimiliki oleh variabel laten. Parameter yang digunakan dalam pengujian *convergent validity* ini adalah nilai AVE dan *Communality* lebih dari 0,5 dan nilai factor loading lebih dari 0,7. Berikut adalah hasil nilai dari AVE dan *Communality* dari pengolahan yang telah dilakukan:

Tabel 4. 12 Nilai AVE

Konstruk	AVE
IC	0,569
PC	0,609
MK	0,578
KK	0,566

Keterangan: *Intellectual Capital* (IC), *Psychological Capital* (PC), Motivasi Kerja (MK), Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 4. 13 Indikator Item Sebelum Lolos Uji Validitas

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
1.	Intellectual Capital		
	IC1	0.855	Valid
	IC2	0.876	Valid
	IC3	0.843	Valid
	IC4	0.792	Valid
	IC5	0.808	Valid
	IC6	0.861	Valid
	IC7	0.834	Valid
	IC8	0.832	Valid
	IC9	0.812	Valid
	IC10	0.767	Valid
	IC11	0.790	Valid

Lanjutan Tabel 4. 14 Indikator Item Sebelum Lolos Uji Validitas

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
	IC12	0.812	Valid
2.	Psychological Capital		
	PC1	0.757	Valid
	PC2	0.874	Valid
	PC3	0.833	Valid
	PC4	0.818	Valid
	PC5	0.647	Tidak Valid
	PC6	0.857	Valid
	PC7	0.886	Valid
	PC8	0.842	Valid
	PC9	0.758	Valid
	PC10	0.759	Valid
	PC11	0.692	Tidak Valid
	PC12	0.772	Valid
	PC13	0.768	Valid
	PC14	0.665	Tidak Valid
	PC15	0.818	Valid
	PC16	0.778	Valid
3.	Motivasi Kerja		
	M1	0.809	Valid
	M2	0.836	Valid
	M3	0.857	Valid
	M4	0.775	Valid
	M5	0.884	Valid
	M6	0.879	Valid
	M7	0.828	Valid
	M8	0.809	Valid
	M9	0.806	Valid
	M10	0.866	Valid
4.	Kinerja Karyawan		
	KK1	0.783	Valid
	KK2	0.842	Valid
	KK3	0.807	Valid
	KK4	0.837	Valid
	KK5	0.797	Valid
	KK6	0.838	Valid
	KK7	0.792	Valid
	KK8	0.721	Valid
	KK9	0.681	Tidak Valid
	KK10	0.720	Valid
	KK11	0.869	Valid
	KK12	0.815	Valid

Lanjutan Tabel 4. 15 Indikator Item Sebelum Lolos Uji Validitas

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
	KK13	0.856	Valid
	KK14	0.852	Valid
	KK15	0.913	Valid
	KK16	0.855	Valid
	KK17	0.915	Valid
	KK18	0.874	Valid

Berdasarkan pada hasil *outer loading factor* diatas, menunjukkan ada beberapa item yang mempunyai loading factor dibawah 0,7 yaitu item PC5, PC11, PC 14, KK9. Item-item di drop karena memiliki *convergent validity* yang rendah. Model item diatas akan dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan item yang memiliki loading factor dibawah 0.7 hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Indikator Item Sesuah Lolos Uji Validitas

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
1.	Intellectual Capital		
	IC1	0.855	Valid
	IC2	0.876	Valid
	IC3	0.843	Valid
	IC4	0.792	Valid
	IC5	0.808	Valid
	IC6	0.861	Valid
	IC7	0.834	Valid
	IC8	0.832	Valid
	IC9	0.812	Valid
	IC10	0.767	Valid
	IC11	0.790	Valid
	IC12	0.812	Valid
2.	Psychological Capital		
	PC1	0.757	Valid
	PC2	0.874	Valid
	PC3	0.833	Valid
	PC4	0.818	Valid
	PC6	0.857	Valid
	PC7	0.886	Valid
	PC8	0.842	Valid
	PC9	0.758	Valid
	PC10	0.759	Valid
	PC12	0.772	Valid

Lanjutan Tabel 4. 17 Indikator Item Sesuah Lolos Uji Validitas

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
	PC13	0.768	Valid
	PC15	0.818	Valid
	PC16	0.778	Valid
3.	Motivasi Kerja		
	M1	0.809	Valid
	M2	0.836	Valid
	M3	0.857	Valid
	M4	0.775	Valid
	M5	0.884	Valid
	M6	0.879	Valid
	M7	0.828	Valid
	M8	0.809	Valid
	M9	0.806	Valid
	M10	0.866	Valid
4.	Kinerja Karyawan		
	KK1	0.783	Valid
	KK2	0.842	Valid
	KK3	0.807	Valid
	KK4	0.837	Valid
	KK5	0.797	Valid
	KK6	0.838	Valid
	KK7	0.792	Valid
	KK8	0.721	Valid
	KK10	0.720	Valid
	KK11	0.869	Valid
	KK12	0.815	Valid
	KK13	0.856	Valid
	KK14	0.852	Valid
	KK15	0.913	Valid
	KK16	0.855	Valid
	KK17	0.915	Valid
	KK18	0.874	Valid

Tabel 4. 18 Nilai Factor Loading 1st Order

Item pada indikator	Factor loading
IC1 <- CC	0.855
IC2 <- CC	0.876
IC3 <- CC	0.843
IC4 <- CC	0.792
IC5 <- SC	0.808

**Lanjutan Tabel 4. 19 Nilai Factor
Loading 1st Order**

Item pada indikator	Factor loading
IC6 <- SC	0.861
IC7 <- SC	0.843
IC8 <- SC	0.832
IC9 <- RC	0.812
IC10 <- RC	0.767
IC11 <- RC	0.790
IC12 <- RC	0.714
PC1 <- SE	0.757
PC2 <- SE	0.874
PC3 <- SE	0.833
PC4 <- SE	0.818
PC6 <- OP	0.906
PC7 <- OP	0.911
PC8 <- OP	0.842
PC9 <- HP	0.791
PC10 <- HP	0.796
PC12 <- HP	0.768
PC13 <- RS	0.763
PC15 <- RS	0.872
PC16 <- RS	0.840
M1 <- KP	0.809
M2 <- KP	0.836
M3 <- KP	0.857
M4 <- KA	0.775
M5 <- KA	0.884
M6 <- KA	0.879
M7 <- KA	0.828
M8 <- KK	0.809
M9 <- KK	0.806
M10 <- KK	0.866
KK1 <- KL	0.783
KK2 <- KL	0.842
KK3 <- KL	0.807
KK4 <- K	0.837
KK5 <- KN	0.797
KK6 <- KN	0.838
KK7 <- KN	0.792
KK8 <- KN	0.721
KK10 <- TJ	0.720
KK11 <- TJ	0.869
KK12 <- TJ	0.815
KK13 <- KS	0.856

Lanjutan Tabel 4. 20 Nilai Factor Loading 1st Order

Item pada indikator	Factor loading
KK14 <- KS	0.852
KK15 <- KS	0.913
KK <- IS	0.855
KK <- IS	0.915
KK <- IS	0.874

Tabel 4. 21 Nilai Factor Loading 2nd Order

Varibel pada indikator	Factor loading
IC -> CC	0.879
IC -> SC	0.809
IC -> RC	0.718
PC -> SE	0.925
PC -> OP	0.816
PC -> HP	0.571
PC -> RS	0.626
M -> KP	0.873
M -> KA	0.900
M -> KK	0.613
KK -> KL	0.676
KK -> KN	0.752
KK -> TJ	0.852
KK -> KS	0.893
KK -> IS	0.850

Keterangan: *Intellectual Capital* (IC), *Psychological Capital* (PC), Motivasi Kerja (MK), Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai AVE dan *Communality* telah memenuhi *convergent validity*. Selain melihat nilai AVE dan *Communality*, pengujian *convergent validity* juga dapat dilakukan dengan melihat *factor loading*.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa indikator masing-masing variabel memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*.

2) Discriminant Validity

Menurut Latan dan Ghazali (2012) menyatakan bahwa sebuah model memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Parameter yang digunakan dalam pengujian validitas diskriminan adalah nilai akar AVE lebih besar dari korelasi variabel laten dan nilai cross loading adalah lebih dari 0,7. Berikut ini adalah hasil nilai cross loading:

Tabel 4. 22 Nilai Cross Loading

	ic	kk	m	pc
IC1	0.771	0.525	0.494	0.636
IC10	0.473	0.299	0.364	0.511
IC11	0.485	0.298	0.352	0.413
IC12	0.406	0.310	0.261	0.356
IC2	0.774	0.569	0.553	0.653
IC3	0.757	0.543	0.552	0.651
IC4	0.648	0.517	0.512	0.558
IC5	0.580	0.439	0.381	0.341
IC6	0.765	0.462	0.502	0.473
IC7	0.615	0.435	0.453	0.348
IC8	0.712	0.409	0.389	0.426
IC9	0.743	0.454	0.492	0.474
KK1	0.485	0.510	0.497	0.514
KK10	0.467	0.605	0.561	0.592
KK11	0.539	0.739	0.570	0.506
KK12	0.462	0.746	0.517	0.414
KK13	0.470	0.743	0.603	0.443
KK14	0.529	0.823	0.587	0.509

Lanjutan Tabel 4. 23 Nilai Cross Loading

	ic	kk	m	pc
KK15	0.458	0.773	0.629	0.457
KK16	0.477	0.742	0.588	0.550
KK17	0.465	0.746	0.578	0.579
KK18	0.471	0.757	0.594	0.479
KK2	0.522	0.547	0.587	0.568
KK3	0.536	0.555	0.605	0.609
KK4	0.521	0.594	0.572	0.551
KK5	0.464	0.503	0.443	0.478
KK6	0.563	0.696	0.579	0.576
KK7	0.528	0.558	0.443	0.527
KK8	0.391	0.488	0.417	0.438
KK9	0.407	0.521	0.482	0.475
M1	0.443	0.519	0.717	0.466
M10	0.332	0.498	0.543	0.486
M2	0.401	0.564	0.712	0.550
M3	0.502	0.614	0.756	0.570
M4	0.425	0.507	0.646	0.409
M5	0.538	0.597	0.773	0.514
M6	0.593	0.675	0.824	0.568
M7	0.525	0.558	0.775	0.473
M8	0.348	0.381	0.459	0.433
M9	0.410	0.387	0.515	0.487
PC1	0.569	0.505	0.468	0.618
PC10	0.431	0.403	0.444	0.496
PC12	0.389	0.416	0.516	0.455
PC13	0.446	0.507	0.562	0.539
PC15	0.381	0.396	0.564	0.498
PC16	0.433	0.506	0.544	0.507
PC2	0.595	0.551	0.563	0.802
PC3	0.558	0.576	0.587	0.803
PC4	0.606	0.576	0.632	0.795
PC6	0.459	0.415	0.428	0.663
PC7	0.543	0.463	0.457	0.766
PC8	0.554	0.428	0.440	0.732
PC9	0.314	0.347	0.430	0.376

3) Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Untuk melakukan reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua cara yaitu dengan melihat *Cronbach alpha* dan *composite reliability*, pada penelitian ini penulis menggunakan parameter nilai *Cronbach alpha* adalah lebih dari 0,7 dan nilai *composite reliability* adalah lebih dari 0,7. Berikut adalah hasil nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* dari pengolahan data yang telah dilakukan:

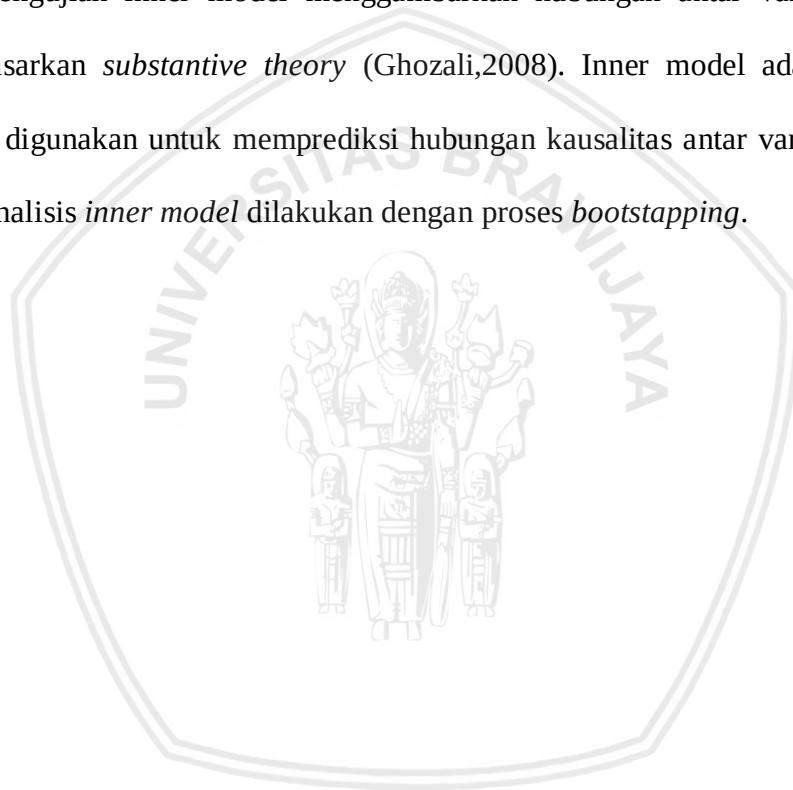
Tabel 4. 24 Nilai Cronbach's Alpha

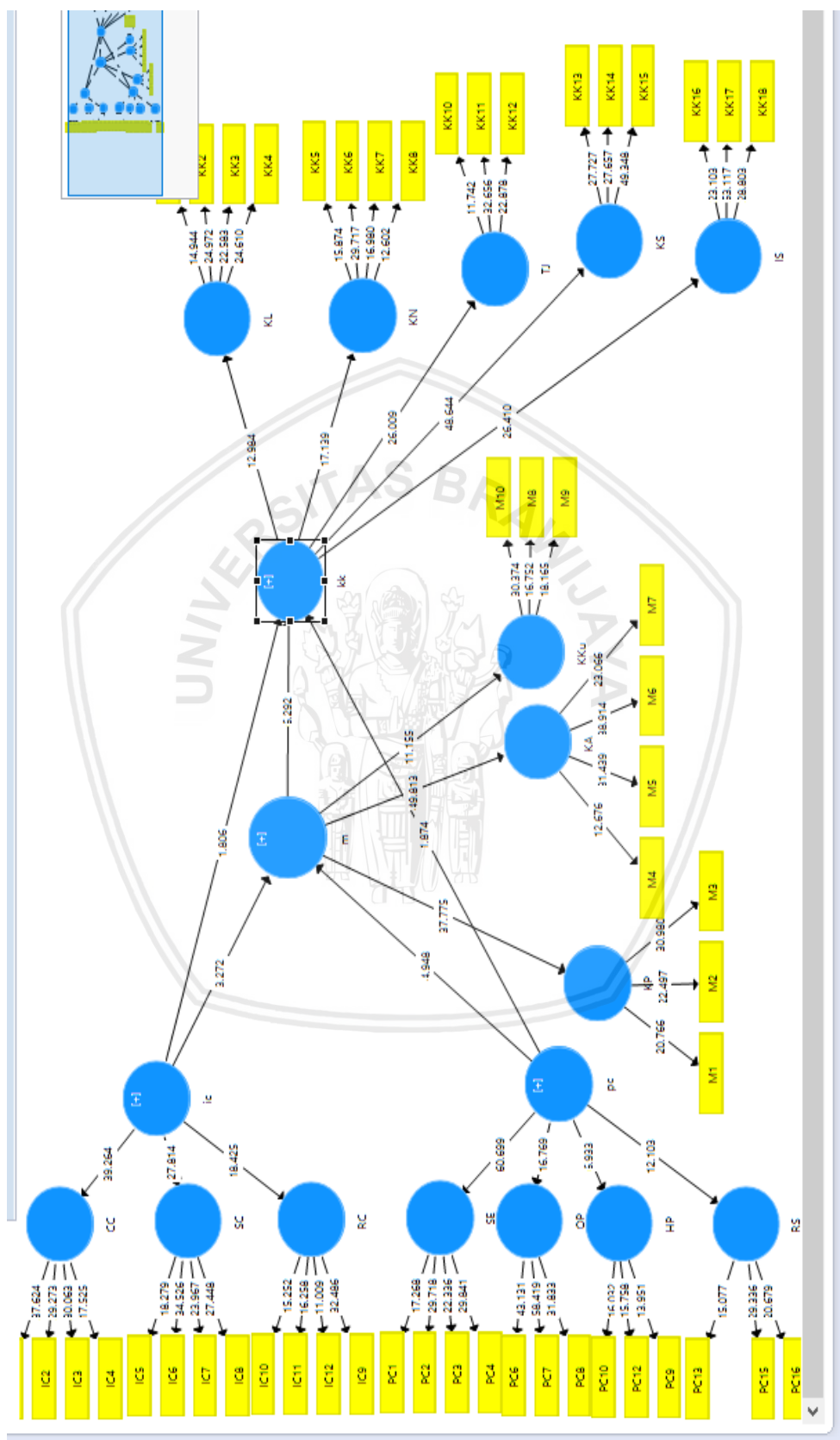
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
IC	0.848	0.888
cc	0.863	0.907
sc	0.855	0.901
Rc	0.781	0.854
PC	0.839	0.886
Se	0.839	0.892
Op	0.863	0.917
Hp	0.770	0.828
Rs	0.766	0.866
MK	0.853	0.891
Kp	0.781	0.873
Ka	0.863	0.907
Kke	0.770	0.867
KK	0.853	0.891
kl	0.835	0.890
Kn	0.798	0.867
Tj	0,776	0.856
Ks	0.845	0.906
Is	0.856	0.913

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa model menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* untuk konstruk berada di atas nilai 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

b. Uji Inner Model

Pengujian inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory* (Ghozali,2008). Inner model adalah model yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji analisis *inner model* dilakukan dengan proses *bootstapping*.





Setelah melakukan *bootstrapping* maka akan muncul beberapa kriteria dari inner model seperti *R-Square*, *T-Statistic* dan *Probability Values* sebagai berikut:

1) R-Square

R-Square adalah salah satu bagian dari inner model yang berguna untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat diprediksikan oleh variabel-variabel independennya. Nilai R Square digunakan untuk mengukur presentase variansi konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 25 Nilai R-Square

Konstruk	R ² (R-Square)
Y1	0,648
Y2	0,528

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.18, penelitian ini menggunakan dua buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *Intellectual Capital* (X1) dan *Psychological Capital* (X2). Demikian juga dengan variabel Kinerja Karyawan (Y2) yang dipengaruhi oleh variabel *Intellectual Capital* (X1), *Psychological Capital* (X2), dan variabel Motivasi Kerja (Y1).

Tabel 4.18 menunjukk nilai R Square untuk variabel Motivasi Kerja (Y1) diperoleh sebesar 0,648. Nilai R Square untuk Y1 sebesar 0,648 menunjukkan bahwa 64,8% variabel Motivasi Kerja (Y1) dapat dipengaruhi oleh variabel *Intellectual Capital* (X1) dan *Psychological Capital* (X2). Sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Nilai R Square sebesar 0,528 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y2) dengan presentase 52.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 52.8% variabel Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi oleh variabel *Intellectual Capital* (X1), *Psychological Capital* (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) sedangkan sisanya 47.2% di pengaruhi oleh variabel lain diluar peneliti.

Menurut Hussein (2015) nilai R^2 dianggap tinggi, cukup/sedang, rendah, tidak diterima jika menunjukkan angka $> 0,67$, $> 0,33$, $> 0,19$ dan $< 0,19$. Dalam model penelitian ini, variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup/sedang karena nilai R^2 mendekati $> 0,33$.

2) Goodness Of Fit Model

Pada model PLS, penilaian goodness of fit secara keseluruhan diketahui dari nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Dari tabel 4.15 dapat dihitung nilai Q^2 sebagai berikut:

Tabel 4. 26 R2 dan Q2 Model Struktural

Variabel	R^2	Q^2
Y1	0,648	0,833
Y2	0,528	

Sumber: Data Diolah 2019

$$\text{Nilai } Q2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\text{Nilai } Q2 = 1 - (1 - 0,648) \times (1 - 0,528)$$

$$= 0,833$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai $Q2$ sebesar 0,833 dengan presentase 83,3%. Nilai *predictive relevance* sebesar 83,3% mengidentifikasikan bahwa

keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 83,3% yang dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 16,7% dijelaskan oleh faktor lain (variabel lain) di luar model penelitian.

3) *T-Statistic* dan *Probality Values (P Values)*

T-Statistic dan *Probality Values* adalah salah satu bagian dari *inner model* yang sama-sama berguna untuk mengetahui signifikansi dari variabel terhadap variabel dependen. Variabel independen dapat dikatakan signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari *t-tabel* yang dinyatakan sebesar 1,96 ($t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$) sebesar 1,96.

Sedangkan untuk syarat *Probability Values*, variabel independen dapat dikatakan signifikan terhadap variabel dependen apabila *Probability Values* kurang dari $\alpha = 0,05$ ($p\text{-Value} < \alpha = 0,05$).

3. Pengujian hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang di hipotesis dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk menimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS sebagai berikut:

Tabel 4. 27 Path Coeffiecient (Mean, STDEV, T-Values)

Variabel	Koefisien jalur	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	p-Value	Keterangan
X1 -> Y1	0.335	0.100	3.370	0.001	Signifikan
X2 -> Y1	0.444	0.094	4.721	0.000	Signifikan
X1 -> Y2	0.175	0.098	1.820	0.069	Tidak signifikan

Lanjutan Tabel 4. 28 Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

Variabel		Koefisien jalur	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	p-Value	Keterangan
X2 Y2	->	0.161	0.081	1.971	0.049	Signifikan
Y1 Y2	->	0.548	0.085	6.449	0.000	Signifikan

Sumber: Pengelohan data dengan PLS, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di dapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y1 = 0.335 X_1 + 0.444 X_2$$

$$Y2 = 0.175 X_1 + 0.161 X_2 + 0.548 Y_1$$

a. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis 1 (*Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *Intellectual Capital* (X1) dengan Motivasi Kerja (Y1) menunjukkan koefisien jalur 0.335 dengan nilai t-statistic 3.370 dan *p-value* 0.001. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96 atau $p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa *Intellectual Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama, dimana *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

2) Pengujian hipotesis 2 (*Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel *Psychological Capital* (X2) dengan Motivasi Kerja (Y1) menunjukkan

koefisien jalur sebesar 0.444 dengan nilai t -statistic 4.721 dan p -value 0.000. Nilai tersebut lebih besar dari t -tabel (1,96 atau $p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa *Psychological Capital* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 2 Diterima**.

3) Pengujian hipotesis 3 (*Intellectual Capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel *Intellectual Capital* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.175 dengan nilai t -statistic 1.820 dan p -value 0.066. Nilai tersebut lebih rendah dari t -tabel (1,96 atau $p > 0.05$). Hasil ini berarti bahwa *Intellectual Capital* (X1) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 3 Ditolak**.

4) Pengujian hipotesis 4 (*Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel *Psychological Capital* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.161 dengan nilai t -statistic 1.971 dan p -value 0.049. Nilai tersebut lebih tinggi dari t -tabel (1,96 atau $p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa *Psychological Capital* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

5) Pengujian Hipotesis 5 (Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja (Y1) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,548 dengan nilai *t-statistic* sebesar 6.449 dan *p-value* 0.000. Nilai tersebut lebih besar dari *t*-tabel (1,96 atau $p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis. Hal ini berarti **hipotesis 5 diterima**.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel bebas *Intellectual Capital* terhadap kinerja karyawan yang melalui motivasi kerja dengan menggunakan Sobel Test. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dengan uji Sobel Test dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

TABEL 4. 29 SOBEL TEST

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.335	Sobel test: 2.97264243	0.0617565	0.00295248
b	0.548	Aroian test: 2.94487935	0.06233872	0.00323081
s _a	0.100	Goodman test: 3.00120582	0.06116875	0.00268913
s _b	0.085	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer dengan Calculation For The Sobel Test ,2019

1) Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja)

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengujian *P-Value* baik *sobel* (0.002), *Aroian* (0.003), *Goodman Test* (0.002) ketiganya kurang dari nilai ($\alpha=0.05$). Pengaruh Variabel Independen *Intellectual*

Capital terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan sebelum di mediasi oleh Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dan setelah dipengaruhi variabel mediasi Motivasi Kerja hubungan *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan menjadi signifikan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menjembatani *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti **Hipotesis 6 Diterima**.

2) Pengujian hipotesis 7 (Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel bebas *Psychological Capital* terhadap kinerja karyawan yang melalui motivasi kerja dengan menggunakan *Sobel Test*. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dengan uji *Sobel Test* dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

TABEL 4. 30 SOBEL TEST

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.444	Sobel test: 3.81022745	0.06385761	0.00013884
b	0.548	Aroian test: 3.78074754	0.06435553	0.00015636
s _a	0.094	Goodman test: 3.84040788	0.06335577	0.00012283
s _b	0.085	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer dengan Calculation For The Sobel Test ,2019

Hasil pengujian Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengujian *P-Value* baik sobel (0.000), *Aroian* (0.000), *Goodman Test* (0.000) ketiganya kurang dari nilai ($\alpha=0.05$). Pengaruh Variabel Independen *Psychological Capital* terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan sebelum di mediasi oleh Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Dan setelah dipengaruhi variabel mediasi Motivasi Kerja hubungan

Psychological Capital terhadap Kinerja Karyawan tetap signifikan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menjembatani *psychological capital* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 7 Diterima**.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada analisis, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Intellectual Capital* (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1)

Pada pengujian hipotesis secara langsung, hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi *intellectual capital* karyawan, akan berdampak langsung pada motivasi kerja. Salah satu cara yang dapat meningkatkan *intellectual capital* adalah dengan mempermudah infrastruktur perusahaan dan mempunyai hubungan yang baik sesama rekan maupun pelanggan. Karena *intellectual capital* tidak hanya menyangkut pada pengetahuan dan keterampilan dari karyawan.

Menurut Roos dalam Sangkala (2006:7) menyatakan bahwa *intellectual capital* tidak hanya menyangkut pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga termasuk infrastruktur perusahaan, dan hubungan dengan pelanggan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari responden bahwa *Intellectual Capital* dengan adanya kerja tim di dalam perusahaan, mampu memudahkan menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya dorongan antara rekan, atasan maupun bawahan pekerjaan tersebut menjadi lebih baik. Sehingga motivasinya untuk hubungan kerja tinggi. Adanya kerja tim yang baik mampu

untuk cepat akrab atau mampu menyesuaikan diri di dalam hubungan kerja.. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerja tim akan cepat selesai jika di dukung dengan tidak ada batasan antar semua anggota organisasi. Hasil penelitian ini di dukung oleh oleh penelitian Kadek (2016) bahwa kompetensi *intellectual* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya yang di dominasi usia 21-30 tahun sebanyak 70 orang dengan presentase 55% yang merupakan usia produktif untuk bekerja. Golongan usia yang di dominasi oleh kalangan muda ini tentunya memiliki *intellectual capital* yang tinggi sehingga bisa mempengaruhi motivasi kerja mereka. Pada saat peneliti melakukan penelitian, peneliti melihat bagaimana usia 21-30 tahun lebih cakap dan tanggungjawab mereka saat bekerja.

2. Pengaruh *Psychological Capital* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1)

Hasil pengujian hipotesis secara langsung variabel *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki karakteristik seperti pada komponen-komponen *psychological capital* akan lebih mudah mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki *psychological capital* akan mendorong timbul motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil dari responden bahwa variabel *psychological capital* yaitu optimism Sifat *optimism* merupakan bentuk percaya diri, yakin dan memiliki pikiran positif bahwa apa yang dilakukan akan menghasilkan hal baik. Dengan hasil dari responden mengenai karyawan mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.

Berdasarkan teori motivasi dari McClelland seperti kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan, karyawan memiliki *psychological capital* cukup tinggi tentu ingin meraih kesuksesan dalam pekerjaan, memiliki hubungan yang baik sesama rekan dan ingin bersaing dengan rekan dalam mencapai posisi tertinggi. Dengan hasil responden mengenai yakin sukses dalam bekerja dan di dukung juga dengan hasil responden dari motivasi yaitu hubungan kerja antara rekan, atasan dan bawahan ramah, akan mendukung karyawan memiliki keyakinan sukses dalam bekerja karena jika kondisi di sekitar mendukung proses kerja atau produktif dalam bekerja akan timbul semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Septilia (2018) bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi *psychological capital* akan berdampak langsung pada motivasi kerja.

Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya sudah memiliki *psychological capital*, meskipun karyawan disana lebih di dominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 81 orang dengan presentase 63% dan karyawan perempuan hanya 47 orang dengan presentase 37%. Meskipun di dominasi oleh laki-laki, hal tersebut tidak dijadikan masalah oleh karyawan perempuan. Hal itu justru menantang bagi karyawan perempuan, untuk bisa mengungguli dari karyawan laki-laki. Saat peneliti melakukan penelitian, karyawan masing-masing melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawabnya. *Psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan PT

Kereta Api Daerah Operasi 8 Surabaya mampu mempengaruhi motivasi kerja mereka.

3. Pengaruh *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil pengujian hipotesis langsung pada variabel *intellectual capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah *intellectual capital*, berdampak pada kinerja karyawan secara langsung. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari responden bahwa karyawan kurang memiliki jaringan/network diluar perusahaan berdampak pada kinerja karyawan serta, hasil dari responden pada kinerja karyawan mengenai kurangnya kemauan karyawan dalam bekerja lembur untuk memenuhi target perusahaan. Kurangnya network atau jaringan di luar perusahaan dan kurangnya kemauan karyawan dalam bekerja lembur, akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Tentunya setiap karyawan memiliki beban tugas masing-masing yang tidak semuanya membutuhkan *intellectual capital* yang tinggi. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga tidak bisa disamaratakan. Apalagi di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 ini lebih di dominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA, tentunya cara berpikir dan hasil kerja mereka berbeda dengan karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana atau Diploma. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fanni (2018) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti lain seperti Ali (2013) juga menyatakan bahwa hasil penelitian mengenai kemampuan intelektual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian dari Ahmad (2016) juga menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulida (2016) menyatakan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang berbeda yaitu *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda karena indikator yang digunakan untuk acuan kuesioner penelitian berbeda, serta latar belakang pendidikan di organisasi juga berbeda.

Pada saat peneliti melakukan penelitian, PT Kereta Api Indonesia sering melakukan mutasi kerja minimal 6 bulan sekali. Tidak semua karyawan akan mengalami mutasi kerja, hanya karyawan yang memiliki latar belakang Diploma dan Sarjana yang akan mengalami mutasi kerja. Sedangkan untuk latar belakang belakang SMA, mereka akan di mutasi jika masa kerja sudah 20 tahun di daerah operasi tersebut. Karyawan PT Kereta Api Daerah Operasi 8 Surabaya dituntut untuk lebih mampu menguasai segala bidang pekerjaan, agar bisa mencapai pemerataan keberhasilan perusahaan di seluruh daerah operasi kerja. PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya lebih memprioritaskan karyawan dengan lulusan Diploma dan Sarjana untuk lebih meningkatkan *intellectual capital* nya.

Program beasiswa sekolah berkelanjutan juga diutamakan untuk lulusan Diploma dan Sarjana. Sedangkan di PT Kereta Api Daerah Operasi 8 Surabaya lebih di dominasi karyawan dengan latar belakang SMA, yang

dimana kemampuan *intellectual capital* mereka lebih rendah daripada karyawan dengan lulusan diploma dan sarjana. Latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana akan lebih memiliki *intellectual capital* tinggi sedangkan lulusan latar belakang SMA tidak akan berkembang dan kurang mampu menyaingi karyawan dengan lulusan Diploma dan Sarjana. Penanganan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA harusnya lebih diperhatikan lagi untuk meningkatkan *intellectual capital* nya. Semakin tinggi *intellectual capital*, akan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan. Tetapi jika, *intellectual capital* rendah, hasil kerja atau kinerja karyawan juga rendah.

4. Pengaruh *Psychological Capital* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Psychological capital* yang tinggi akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan, akan berdampak baik pada kinerjanya. Karakteristik karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi bisa dilihat dari kepercayaan diri mereka, mempunyai harapan yang terbaik dari segala kerja kerasnya, mempunyai jiwa optimism dan tidak mudah menyerah saat mengalami masalah dalam pekerjaan. Hal tersebut diperkuat hasil dari responden mengenai yakin sukses dalam bekerja dan hasil dari responden pada kinerja karyawan mengenai mampu bekerja sama dengan rekan/atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keyakinan karyawan dalam bekerja membawa dirinya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, dengan siapapun mereka bekerja maupun

dengan atasan atau bawahan mereka memiliki keyakinan yang cukup tinggi untuk sukses dalam pekerjaan tersebut.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Patricia (2015) bahwa *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap keberhasilan karir. Peneliti lain seperti Haffiz (2018) juga menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi artinya memiliki kapasitas diri yang positif sehingga dapat mengarahkan pencapaian tujuannya dan pada akhirnya meraih kinerja yang tinggi. Meskipun karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya hanya sedikit karyawan dengan latar belakang diploma dan sarjana, dan lebih di dominasi oleh karyawan dengan latar belakang SMA cukup bisa dikatakan mempunyai *psychological capital*. Hal ini diperkuat oleh hasil responden dari variabel *psychological capital* bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya mampu dan memiliki *psychological capital*.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai tujuan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) faktor

yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu *human pefomance*, motivasi dan *ability*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari responden bahwa hubungan kerja antara rekan, atasan dan bawahan ramah, serta hasil dari responden bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan/atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang ramah kepada semua anggota organisasi akan berdampak pada mampunya mereka bekerja sama antar anggota organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dahulu yang dilakukan oleh Nurul (2016) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain seperti Farida (2017) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian hasil dari responden karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya lebih menikmati bekerja sama dengan karyawan lain daripada bekerja sendirian.

Pentingnya karyawan membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang merupakan hal wajib agar pekerjaan terasa lebih ringan. Dengan bekerja sama, para karyawan akan saling mebantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk bekerja dan dengan hasil yang memuaskan.

6. Pengaruh *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil ini berarti bahwa *intellectual capital* membutuhkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karena pada saat pengujian secara langsung variabel *intellectual capital* melalui kinerja karyawan tidak signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa motivasi kerja menjembatani *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari responden bahwa adanya kerja tim di dalam perusahaan, memudahkan menyelesaikan pekerjaan dan hasil dari responden pada kinerja karyawan adalah mampu bekerja sama dengan rekan / atasan serta hasil dari responden pada motivasi kerja adalah hubungan kerja antara rekan, atasan dan bawahan ramah. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya kerja tim tanpa ada batas antara atasan dan bawahan di dalam perusahaan, disertai dengan hubungan yang ramah antar semua anggota organisasi memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya yang didominasi oleh karyawan dengan usia 21-30 tahun, dengan usia yang dikategorikan muda akan lebih mempunyai *intellectual capital* yang tinggi dan semangat yang tinggi. Meningkatnya *intellectual capital* dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi akan menghasilkan *intellectual capital* yang tinggi dan berdampak baik pada kinerjanya. Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari responden bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya lebih termotivasi jika bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja.

Pada saat peneliti melakukan penelitian, karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti pada saat rekrutmen di divisi SDM, semua karyawan di divisi itu saling membantu dalam menyelesaikan tahap validasi rekrutmen karyawan baru. Adanya kerja tim dan saling melengkapi sesama rekan kerja akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, hubungan yang baik antara rekan kerja harus terjalin dengan baik, agar pada saat melakukan kerjasama tidak terjadi perselisihan antar karyawan. Memiliki *intellectual capital* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan bisa bekerja sama, akan mendapatkan hasil kinerja yang baik. Maka, dengan *intellectual capital* yang dimiliki karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh *Psychological Capital* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja menjembatani *psychological capital* terhadap kinerja karyawan. Selain memberikan pengaruh langsung, variabel *psychological capital* memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Tingginya motivasi kerja akan mempengaruhi meningkatnya *psychological capital* karyawan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil responden bahwa yakin sukses dalam bekerja, dan hasil dari responden pada kinerja karyawan adalah mampu

bekerja sama dengan rekan/atasan, serta hasil dari responden pada motivasi kerja adalah hubungan kerja antara rekan, atasan dan bawahan ramah. Hal tersebut menunjukkan bahwa keyakinan yang dimiliki karyawan dalam bekerja sama dengan atasan / rekan membutuhkan hubungan yang baik antara rekan, atasan dan bawahan agar segala yang dilakukan berjalan dengan sukses.

Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya sudah memiliki *psychological capital* yang baik. Meskipun latar belakang pendidikan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan Diploma dan Sarjana, hal tersebut tidak mempengaruhi kinerjanya. *Psychological capital* merupakan hal dasar yang setiap karyawan pasti memiliki modal tersebut. Hal tersebut di perkuat oleh pendapat Luthans (2007) bahwa *psychological capital* sebagai hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu yang dapat berkembang. Perlunya motivasi yang tinggi dalam mendorong *psychological capital* karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Terutama untuk karyawan pada usia 41-50 tahun yang membutuhkan motivasi tinggi untuk mendorong kinerja mereka agar lebih baik dari sebelumnya. Jika motivasi kerja dari semua kalangan tinggi, akan berdampak pada *psychological capital* mampu percaya diri, memiliki sifat optimis, berharap semua yang dikerjakan akan berhasil dan mampu menyelesaikan masalah, akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya, tentang Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik tinggi *intellectual capital* yang dimiliki karyawan, berdampak pada meningkatnya motivasi kerja secara langsung
2. *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi *psychological capital* berdampak pada meningkatnya motivasi kerja secara langsung.
3. *Intellectual capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya *intellectual capital* yang dimiliki karyawan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.
4. *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *psychological capital*, berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung. Karena factor pembentuk kinerja karyawan adalah human performance, motivasi dan ability.
6. *Intellectual capital* memberikan pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Intellectual capital* membutuhkan motivasi kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
7. *Psychological capital* memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja akan meningkatkan *psychological capital* dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

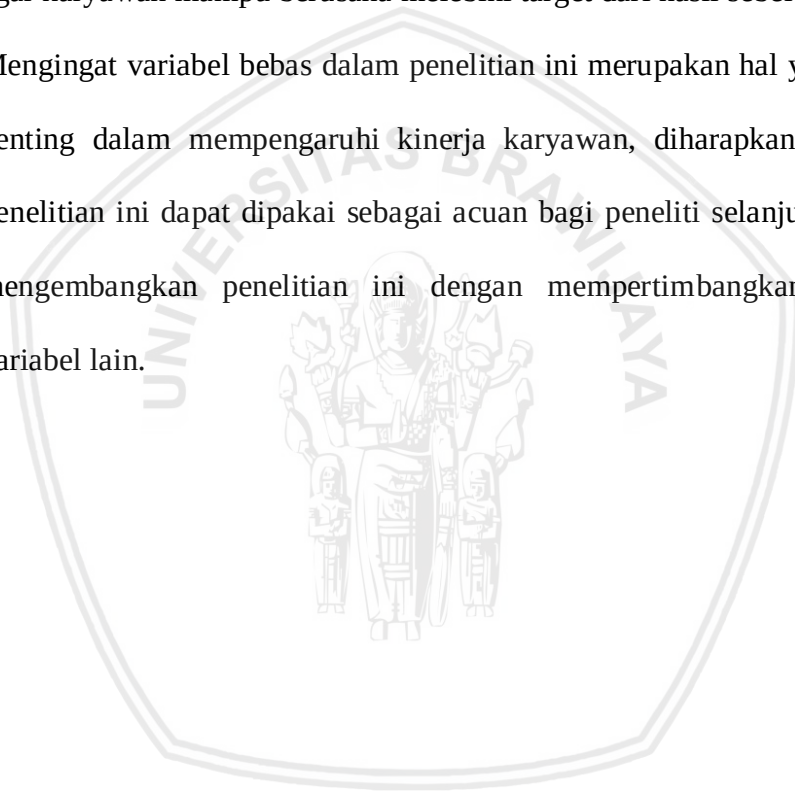
B. Saran

Beberapa saran berikut bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya.

1. Pada variabel motivasi kerja, salah satu item menjelaskan kurangnya karyawan dalam berpartisipasi dalam memimpin kegiatan. Oleh karena itu, diharapkan atasan lebih sering memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, agar karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi.
2. Pada variabel *intellectual capital*, menghasilkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diharapkan atasan lebih memperhatikan *intellectual capital* karyawan, karena variabel tersebut mampu

mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya dengan memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan.

3. Pada variabel kinerja karyawan, salah satu item menjelaskan bahwa karyawan kurang memiliki hasil/jumlah yang melebihi karyawan lain. Diharapkan atasan memberikan dorongan atau motivasi untuk karyawan agar karyawan mampu berusaha melebihi target dari hasil sebelumnya.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achmad Kuncoro, Engkos. Dan Riduwan. 2008. *“Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur”*. Bandung:Alfabeta.
- Arikunto, S.2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baron, Angela & Armstrong, Michele.2013.*Human Capital Management*.Jakarta : Penerbit PPM.
- Dharma, Agus.2004.*Manajemen Supervisi*. Jakarta:Rajawali Press.
- Dwi, Prayitno.2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta:Andi.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gaol, Jimmy L. 2014, *A to Z HUMAN CAPITAL*.Jakarta, PT Gramedia Widia Sarana.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Jogiyanto, Willy Abdillah. 2009. *Konsep & Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Jogiyanto & Abdillah 2011. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis (Buku)*. Andi Yogyakarta
- Luthans, Youssef, Avolio.2007.*Developing The Human Competitive Edge: Oxford University Press*.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ridwan.,&Kuncoro, Engkos Achmad.2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisi Jalur)*. Bandung:Alfabeta
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sangkala.2006. *”Intellectual Capital Manajemen”*.Jakarta:Anggta Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta.

- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schermerhon. 2005. *Management, 8th edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, J.R. Hunt, J.R. and Osborn, N.R., (2005), "Organizational Behaviour", 9th Ed. New York: John Wiley & Sons.
- Snyder, C.R., Rand, K.L., Sigmon, D.R. 2002. *Hope theory: a member of the positive psychology family*. Dalam Snyder C. R., Lopez, S. J. (Ed), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, Anggota IKAPI.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital Konsep dan Kajian Teoritis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husain. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*: Ed. 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Ali, Badir, Dost and tariq. 2016. The Impact Of Intellectual Capital On Innovation generation and Adoption. School Of Management, Asian Institute Of Technology, Pathumthani, Thailand. *Journal of Intellectual Capital*. ISSN: 1469-1930X.
- Ali. Muhammad Asghar, Akmal Hussain, Ahsan Azim. 2013. Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance: Moderating by Employee Job Engagement, Faculty of Management Science, IIU, Islamabad. *International Review of Management and Business Research* Vol. 2 No. 1.
- Anggini Septilia Woro. 2018. Pengaruh Psychological Capital dan Kajian Praktik Lapangan terhadap Motivasi Kerja Menjadi Guru di Universitas Negeri Malang, Fakultas Ekonomi UM. *Journal of Accounting* Vol. 2 No 1.
- Bulan, Darma. 2015. "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Keberhasilan Karir Subjektif" di Perbankan Kota Medan, *Skripsi Universitas Brawijaya. MEDIAPSI* Vol, 47 No 3,

- Cavus Fedai, Ayse. 2015. Psychological Capital: Definition, Components and Effects. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Osmaniye Korkut Ata University, Turkey. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science* Vol. 5 No 3, pp. 244-255
- Elena Rozhdestvenskaya.2017."Cognitive Capital and its Profitability" *Tomsk Polytechnic University Russia*. eISSN: 2357-1330X
- Fitria, Ning.2017.Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. (JAB), Vol. 4 No.1 pp.195-202.
- Hanafi iwan, Albert Kurniawan.2015.Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. Jurnal Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK.Marantha Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol.14 No.2 pp.223-244..
- Julianti. Annisa, Kristina Dewayani. 2015. Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*.Vol. 8 No.2 pp. 128-138.
- Kamukana, Tumwine.2017.Intellectual Capital and Competitive Advantage in Uganda's Microfinance Industri in Uganda's Microfinance Industry. Mbarara University Of Science and Technology, Uganda. *African Journal of Economic and Management Studies* Vol. 8 No.4, pp.498-514
- Lavanderos, Leonardo.2010. Production Cognitive Capital as a Measurement Of Intellectual Capital. *Relational Theory and Knowledge systems research Center-Sintesis Corporation, Chile*. Vol. 1 pp.1-15
- Maulida Dinar , Putiri, Umami Nurul .2016. Pengaruh Intellectual Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Department of Industrial Engineering*. ISSN : 2460 – 8416X.
- Purnama Qomarianing.2016.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawa. BRI Cabang Kawi Malang.(JAB), Vol.40 No.2, pp: 39-47.
- Peterson, J.S.. & Spiker, K. B.2005. Establishing the positive contributory value of older workers: a positive psychology perspective. *Journal of Organizational Dynamics*,Vol.24 No.2, pp153-167.
- Purba, Sukarman. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan.2009. *Journal Kinerja, Of Faculty of Engineering, Medan State University* Vol.13 no.2 pp.150-167.
- Puspita,Endhy Karina.2014. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra.*Journal economic and business Universitas Brawijaya* Vol. 2 No.2 pp. 30-40
- Stajkovic, Luthans.2002. "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Implications for Motivation Theory and Praticice.*Journal Of Organizational Dynamics University Of Wisconsin-Madison* Vol.26 No.4 pp.62-74
- Silen, AP.2016. "Pengaruh Modal Psikologis dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi".

Jurnal Manajemen Teori Terapan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vol.9 No. 3 pp.161-175.

Wayan. Kadek Yudha, Wayan Suwendra,. 2016.Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*. Vol. 4 No. 1 pp.7-27.

Website

Ancok, Djamaludin.2008.Universitas Gadjah Mada “ Konsep Modal Manusia”.

<http://ancok.staff.ugm.ac.id>. Diakses pada tanggal 2 Desember 2018.

Kereta Api Indonesia https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_Api_Indonesia.

Diakses pada tanggal 4 Juni 2019.

Sejarah Kereta Api Indonesia. <https://heritage.kai.id/page/sejarah-perkeretapian>.

Diakses pada tanggal 4 Juni 2019.

Logo Kereta Api Indonesia.

[https://id.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_PT_KAI_\(Persero\)_ \(New version 2016\).svg](https://id.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_PT_KAI_(Persero)_%28New_version_2016%29.svg). Diakses 4 Juni 2019.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1. 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Saudara/i

Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya

Di Tempat

Sehubungan dengan penelitian guna memenuhi tugas akhir program S1,

saya:

Nama : Mawar Kanasawa Nurnawi Putri

Fakultas : Ilmu Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : Brawijaya

Dengan judul penelitian “Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Psychological Capital* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis dan dijamin kerahasiaannya.

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

Mawar Kanasawa NP

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki/laki / Perempuan *)
2. Usia (Wajib diisi) :tahun
3. Unit Kerja (Wajib diisi) :
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/S1/S2/S3*)
5. Masa Kerja : tahun

Keterangan : *Lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi kuesioner berikut dengan memberi tanda “√” (**cek**) berdasarkan kesesuaian pertanyaan dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Mohon diisi dengan sejujur-jujurnya.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Intellectual Capital (X1)

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
A.	Cognitive Capital	X_{1.1}					
1.	Saya memiliki pengetahuan yang luas sesuai bidang pekerjaan	X _{1.1.1}					
2.	Saya mampu berpikir kreatif	X _{1.1.2}					
3.	Saya mempunyai keterampilan yang tinggi	X _{1.1.3}					
4.	Saya bisa menangani masalah dalam pekerjaan	X _{1.1.4}					
B.	Struktural Capital	X_{1.2}					
1.	Struktur organisasi yang jelas, akan mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan	X _{1.2.1}					
2.	Saya dan rekan kerja saling melengkapi jika terdapat masalah dalam pekerjaan	X _{1.2.2}					
3.	Adanya kerja tim di dalam perusahaan, memudahkan menyelesaikan pekerjaan	X _{1.2.3}					
4.	Komunikasi dan koordinasi mendukung pekerjaan saya cepat selesai	X _{1.2.4}					
C.	Relational Capital	X_{1.3}					
1.	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja meskipun berbeda tempat kerja	X _{1.3.1}					
2.	Saya memiliki jaringan / network di luar perusahaan	X _{1.3.2}					
3.	Saya memiliki komitmen kepada rekan kerja,	X _{1.3.3}					

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
	atasan dan klien						
4.	Saya mampu menghubungi orang-orang di luar daerah operasi kerja	X.1.3.4					

Psychological Capital (X2)

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
A.	Self Efficacy	X.2.1					
1.	Saya memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	X.2.1.1					
2.	Saya mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi	X.2.1.2					
3.	Saya percaya diri melaporkan (presentasi) pekerjaan/ide/project kepada senior	X.2.1.3					
4.	Saya mampu mencoba hal-hal yang menantang yang kebanyakan rekan kerja tidak mencobanya	X.2.1.4					
B.	Optimism	X.2.2					
1.	Jika kondisi di tempat kerja memaksa melaksanakan tugas sendiri, saya bisa mengerjakan sendirian	X.2.2.1					
2.	Saya yakin sukses dalam bekerja	X.2.2.2					
3.	Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan	X.2.2.3					
4.	Saat ini saya penuh semangat mengejar tujuan atau target perusahaan	X.2.2.4					
C.	Hope	X.2.3					
1.	Jika terjadi ketidakpastian	X.2.3.1					

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
	di tempat kerja, saya berharap yang terbaik						
2.	Jika saya dihadapkan permasalahan, saya mempunyai berbagai macam alternative	X.2.3.2					
3.	Saya selalu berharap segalanya berjalan sesuai keinginan saya	X.2.3.3					
4.	Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik terjadi pada saya dari pada yang buruk	X.2.3.4					
D.	Resiliency	X.2.4					
1.	Saya dapat melalui masa sulit karena sebelumnya sudah pernah melewati masalah tersebut	X.2.4.1					
2.	Keberhasilan menjadikan saya mempunyai pikiran lebih terbuka dan berkembang	X.2.4.2					
3.	Saya mampu cepat pulih dari masalah	X.2.4.3					
4.	Saya mampu mengatasi kemarahan pada rekan kerja yang cukup cepat	X.2.3.4					

Motivasi (Y1)

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
A.	Kebutuhan akan prestasi	Y_{1.1}					
1.	Atasan memberikan semangat/dorongan kepada saya	Y.1.1.1					
2.	Saya berusaha melebihi standart dalam pekerjaan	Y _{1.1.2}					
3.	Saya berusaha meraih kesuksesan dalam pekerjaan	Y.1.1.3					

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
B.	Kebutuhan akan afiliasi	Y.1.2					
1.	Hubungan kerja saya antara rekan, atasan dan bawahan ramah	Y.1.2.1					
2.	Saya cepat akrab dengan rekan, atasan dan bawahan	Y.1.2.2					
3.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan	Y.1.2.3					
4.	Saya bekerja sama yang dilakukan demi kepentingan perusahaan dan dilakukan secara totalitas	Y.1.2.4					
C.	Kebutuhan Kekuasaan	Y.1.3					
1.	Berperilaku seperti apa yang saya inginkan tanpa dipaksa	Y.1.3.1					
2.	Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan	Y.1.3.2					
3.	Dalam kegiatan apapun di tempat kerja, saya selalu ingin memimpin kegiatan tersebut	Y.1.3.3					

Kinerja Karyawan (Y2)

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
A.	Kualitas	Y.2.1					
1.	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Y.2.1.1					
2.	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya	Y.2.1.2					
3.	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	Y.2.1.3					
4.	Saya menyelesaikan	Y.2.1.4					

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
	sesuai dengan standart mutu pekerjaan						
B.	Kuantitas	Y.2.2					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Y.2.2.1					
2.	Saya meningkatkan hasil/jumlah dibandingkan waktu lalu	Y.2.2.2					
3.	Saya dapat memenuhi tanggung jawab dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	Y.2.2.3					
4.	Saya memiliki hasil/jumlah kerja yang melebihi karyawan lain	Y.2.2.4					
C.	Tanggung Jawab	Y.2.3					
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang diambil	Y.2.3.1					
2.	Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan maupun menyelesaikan pekerjaan	Y.2.3.2					
3.	Saya melakukan cek ulang terhadap tugas-tugas yang dipercayakan	Y.2.3.3					
4.	Saya mengerjakan tugas apa yang harus dikerjakan	Y.2.3.4					
D.	Kerja Sama	Y.2.4					
1.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja/atasan	Y.2.4.1					
2.	Saya selalu berkontribusi di dalam tim	Y.2.4.2					
3.	Saya dan rekan kerja berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Y.2.3.3					
E.	Inisiatif	Y.2.5					
1.	Saya mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut	Y.2.5.1					

No.	Pernyataan		Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
2.	Saya memberikan lebih dari apa yang ditetapkan oleh perusahaan	Y.2.5.2					
3.	Saya memiliki cara yang berbeda dan efisien tetapi dengan hasil kerja yang maksimal	Y.2.5.3					



LAMPIRAN 1. 2 TABEL JABAWAN RESPONDEN

Respon den	Intellectual (x1)												tot al
	X.1 11	X.1 12	X.1 13	X.1 14	X.1 21	X.1 22	X.1 23	X.1 24	X.1 31	X.1 32	X.1 33	X.1 34	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	53
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	43
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	42
11	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	43
12	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	41
13	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	39
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	55
15	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
25	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	53
28	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	53
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
30	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	47
31	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	45
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	56
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	53
35	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	51
36	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	46
37	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	51

Respon den	Intellectual (x1)												tot al
	X.1 11	X.1 12	X.1 13	X.1 14	X.1 21	X.1 22	X.1 23	X.1 24	X.1 31	X.1 32	X.1 33	X.1 34	
38	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	47
39	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	53
40	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	42
41	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	49
42	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	44
43	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	54
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
45	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	52
46	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	48
47	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	52
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	41
50	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	43
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
52	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	51
57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
58	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
59	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53
63	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
64	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
65	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
66	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	45
67	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	47
68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
69	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
70	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	45
71	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
73	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	43
74	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	45

Respon den	Intellectual (x1)												tot al
	X.1 11	X.1 12	X.1 13	X.1 14	X.1 21	X.1 22	X.1 23	X.1 24	X.1 31	X.1 32	X.1 33	X.1 34	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	62
89	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
90	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
91	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	46
92	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	44
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
95	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	50
96	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	50
97	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	55
98	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	55
99	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
100	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	57
101	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	57
102	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
103	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
104	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	50
105	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	53
106	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
107	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	49
108	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	43
109	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
111	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	55
112	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	50
113	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48

4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	

psychological (x2)													
1	X. 21 2	X. 21 3	X. 21 4	X. 22 1	X. 22 2	X. 22 3	X. 22 4	X. 23 1	X. 23 2	X. 23 3	X. 23 4	X. 24 1	X. 24 2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
11	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	62
12	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	53
14	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	72
15	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	66
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
17	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
19	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
21	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	58
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	99
25	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	55
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	66
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	69
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
30	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	56
31	3	2	4	2	3	4	4	3	5	4	2	4	3	5	2	2	52

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
32	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
33	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	70
34	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	71
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	61
36	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	69
37	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	69
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61
39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	71
40	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	55
41	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	64
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
43	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	68
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
45	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	56
46	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	51
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
48	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	53
49	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	56
50	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	55
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	60
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	77
56	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	58
57	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	69
58	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	51
59	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56
60	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	2	2	64
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	48
62	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	64
63	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	65
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	65
67	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56
68	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
69	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	58
70	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	52
71	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	75
72	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	74
73	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	55

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
74	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	64
75	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	60
76	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
88	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
89	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	55
90	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	55
91	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
92	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	59
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
95	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	60
96	5	5	4	5	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	57
97	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	70
98	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	70
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
100	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	73
101	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	75
102	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	71
103	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	63
104	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	66
105	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	69
106	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	65
107	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
108	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	60
109	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
110	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
111	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
112	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	71
113	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	66
114	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	61
115	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	59

Responden	psychological (x2)																total
	X.211	X.212	X.213	X.214	X.221	X.222	X.223	X.224	X.231	X.232	X.233	X.234	X.241	X.242	X.243	X.244	
116	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	70
117	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
118	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	55
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	64
120	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
121	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	73
122	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	56
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	61
124	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
125	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	61
126	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	56
127	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	47
128	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	62

Responden	Motivasi (y1)										total
	Y.111	Y.112	Y.113	Y.121	Y.122	Y.123	Y.124	Y.131	Y.132	Y.133	
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	2	4	5	5	5	5	3	5	2	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	36

Responden	Motivasi (y1)										total
	Y.11 1	Y.11 2	Y.11 3	Y.12 1	Y.12 2	Y.12 3	Y.12 4	Y.13 1	Y.13 2	Y.13 3	
10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	35
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
13	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	34
14	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	42
15	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	46
16	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
26	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
29	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	43
30	4	3	4	5	5	5	4	2	3	2	37
31	4	3	3	5	4	4	4	2	3	2	34
32	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	38
33	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	42
34	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	45
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
37	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	36
38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	35
39	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	43
40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
41	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
42	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
43	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
45	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	36
46	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Responden	Motivasi (y1)										total
	Y.11 1	Y.11 2	Y.11 3	Y.12 1	Y.12 2	Y.12 3	Y.12 4	Y.13 1	Y.13 2	Y.13 3	
48	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
49	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
50	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	33
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
54	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
56	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	33
57	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
58	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	32
59	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	32
60	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	42
61	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
63	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
67	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	34
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
69	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	32
70	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
73	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	32
74	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
75	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Responden	Motivasi (y1)										total
	Y.11 1	Y.11 2	Y.11 3	Y.12 1	Y.12 2	Y.12 3	Y.12 4	Y.13 1	Y.13 2	Y.13 3	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
90	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
91	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
92	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	31
93	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
95	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
96	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
97	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	37
98	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	37
99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
100	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
101	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
102	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
103	5	5	5	5	4	4	4	2	5	2	41
104	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	42
105	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
107	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
108	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
109	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
110	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
112	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
113	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	40
114	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	40
115	4	2	4	2	4	5	5	4	5	2	37
116	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	44
117	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
118	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
119	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
120	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
121	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
122	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
123	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41

Responden	Motivasi (y1)										total
	Y.11 1	Y.11 2	Y.11 3	Y.12 1	Y.12 2	Y.12 3	Y.12 4	Y.13 1	Y.13 2	Y.13 3	
124	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
125	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
126	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
127	4	2	3	4	2	2	3	2	2	1	25
128	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	37

Responden	Kinerja Karyawan (Y2)																		total
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 2 1	Y. 2 2 2	Y. 2 2 3	Y. 2 2 4	Y. 2 3 1	Y. 2 3 2	Y. 2 3 3	Y. 2 3 4	Y. 2 4 1	Y. 2 4 2	Y. 2 4 3	Y. 2 5 1	Y. 2 5 2	Y. 2 5 3	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	75
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	76
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	69
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	68
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	55
13	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	61
14	4	4	4	5	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	74
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73
16	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	80

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 2
19	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	7 1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 2
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 3
22	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	6 3
23	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6 8
24	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	6 2
25	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	6 1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	7 9
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	7 8
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	7 7
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 9
30	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	6 2
31	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5 7
32	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	7 8
33	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	7 8
34	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	7 3
35	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	6 6
36	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	7 4
37	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	6

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l	
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 2 1	Y. 2 2 2	Y. 2 2 3	Y. 2 2 4	Y. 2 3 1	Y. 2 3 2	Y. 2 3 3	Y. 2 3 4	Y. 2 4 1	Y. 2 4 2	Y. 2 4 3	Y. 2 5 1	Y. 2 5 2	Y. 2 5 3		
																			9	
38	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	66
39	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	81
40	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	72
41	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	67
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
43	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	68
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
45	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
46	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	60
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
48	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63
49	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	62
50	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63
51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	67
52	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
53	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	67
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	66
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
56	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	71
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 2 1	Y. 2 2 2	Y. 2 2 3	Y. 2 2 4	Y. 2 3 1	Y. 2 3 2	Y. 2 3 3	Y. 2 3 4	Y. 2 4 1	Y. 2 4 2	Y. 2 4 3	Y. 2 5 1	Y. 2 5 2	Y. 2 5 3	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	55
59	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
60	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	69
63	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	70
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	79
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74
66	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	64
67	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	69
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
69	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71
70	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	62
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81
72	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
73	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	63
74	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	78
75	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	65
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 2 1	Y. 2 2 2	Y. 2 2 3	Y. 2 2 4	Y. 2 3 1	Y. 2 3 2	Y. 2 3 3	Y. 2 3 4	Y. 2 4 1	Y. 2 4 2	Y. 2 4 3	Y. 2 5 1	Y. 2 5 2	Y. 2 5 3	
																			2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
89	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	52
90	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	54
91	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	59
92	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	51
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	69
96	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	75
97	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
98	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 2 1	Y. 2 2 2	Y. 2 2 3	Y. 2 2 4	Y. 2 3 1	Y. 2 3 2	Y. 2 3 3	Y. 2 3 4	Y. 2 4 1	Y. 2 4 2	Y. 2 4 3	Y. 2 5 1	Y. 2 5 2	Y. 2 5 3	
99	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6 9
100	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	7 5
101	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8 1
102	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	7 7
103	4	4	2	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	7 2
104	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	7 9
105	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	7 6
106	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6 9
107	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	7 3
108	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6 6
109	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	6 8
110	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 1
111	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 1
112	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	7 2
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7 2
114	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	6 8
115	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	7 0
116	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	7 5
117	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7 9
118	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	6 4
119	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7

Res pon den	Kinerja Karyawan (Y2)																		t o t a l
	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	Y. 2 1 3	Y. 2 1 4	Y. 2 1 1	Y. 2 1 2	
																			1
120	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	81
121	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
123	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
124	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
125	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	68
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
127	2	2	3	3	3	2	3	3	4	1	2	4	4	3	3	2	3	2	49
128	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	82

LAMPIRAN 1. 3 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Frequency Table

X111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	32	25.0	25.0	25.0
	4.00	72	56.3	56.3	81.3
	5.00	24	18.8	18.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	32	25.0	25.0	26.6
	4.00	77	60.2	60.2	86.7
	5.00	17	13.3	13.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.1	3.1	3.1
	3.00	37	28.9	28.9	32.0
	4.00	66	51.6	51.6	83.6
	5.00	21	16.4	16.4	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	19.5	19.5	19.5
	4.00	84	65.6	65.6	85.2
	5.00	19	14.8	14.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X121

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	4.7	4.7	4.7
	4.00	72	56.3	56.3	60.9
	5.00	50	39.1	39.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X122

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	6	4.7	4.7	5.5
	4.00	75	58.6	58.6	64.1
	5.00	46	35.9	35.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	4	3.1	3.1	3.9
	4.00	60	46.9	46.9	50.8
	5.00	63	49.2	49.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X124

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	2.3	2.3	3.9
	4.00	68	53.1	53.1	57.0
	5.00	55	43.0	43.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X131

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	10.2	10.2	10.2
	4.00	76	59.4	59.4	69.5
	5.00	39	30.5	30.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X132

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	41	32.0	32.0	33.6
	4.00	69	53.9	53.9	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X133

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	8.6	8.6	8.6
	4.00	88	68.8	68.8	77.3
	5.00	29	22.7	22.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X134

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	27	21.1	21.1	21.9
	4.00	81	63.3	63.3	85.2
	5.00	19	14.8	14.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	15.6	15.6	15.6
	4.00	83	64.8	64.8	80.5
	5.00	25	19.5	19.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.3	2.3	2.3
	3.00	26	20.3	20.3	22.7
	4.00	81	63.3	63.3	85.9
	5.00	18	14.1	14.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X213

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.3	2.3	2.3
	3.00	26	20.3	20.3	22.7
	4.00	86	67.2	67.2	89.8
	5.00	13	10.2	10.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X214

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	36	28.1	28.1	29.7
	4.00	73	57.0	57.0	86.7
	5.00	17	13.3	13.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X221

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.1	3.1	3.1
	3.00	30	23.4	23.4	26.6
	4.00	78	60.9	60.9	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X222

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	16	12.5	12.5	13.3
	4.00	82	64.1	64.1	77.3
	5.00	29	22.7	22.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X223

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	18	14.1	14.1	15.6
	4.00	76	59.4	59.4	75.0
	5.00	32	25.0	25.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X224

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	19	14.8	14.8	15.6
	4.00	86	67.2	67.2	82.8
	5.00	22	17.2	17.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X231

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	24	18.8	18.8	19.5
	4.00	74	57.8	57.8	77.3
	5.00	29	22.7	22.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X232

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	3.9	3.9	3.9
	3.00	22	17.2	17.2	21.1
	4.00	86	67.2	67.2	88.3
	5.00	15	11.7	11.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X233

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.3	2.3	2.3
	3.00	34	26.6	26.6	28.9
	4.00	71	55.5	55.5	84.4
	5.00	20	15.6	15.6	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X234

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	22	17.2	17.2	18.8
	4.00	72	56.3	56.3	75.0
	5.00	32	25.0	25.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X241

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.3	2.3	2.3
	3.00	31	24.2	24.2	26.6
	4.00	71	55.5	55.5	82.0
	5.00	23	18.0	18.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X242

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	17	13.3	13.3	14.1
	4.00	86	67.2	67.2	81.3
	5.00	24	18.8	18.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X243

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.1	3.1	3.1
	3.00	35	27.3	27.3	30.5
	4.00	75	58.6	58.6	89.1
	5.00	14	10.9	10.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

X244

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	3.9	3.9	3.9
	3.00	36	28.1	28.1	32.0
	4.00	68	53.1	53.1	85.2
	5.00	19	14.8	14.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	20	15.6	15.6	16.4
	4.00	83	64.8	64.8	81.3
	5.00	24	18.8	18.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.7	4.7	4.7
	3.00	31	24.2	24.2	28.9
	4.00	67	52.3	52.3	81.3
	5.00	24	18.8	18.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	19	14.8	14.8	15.6
	4.00	81	63.3	63.3	78.9
	5.00	27	21.1	21.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y121

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	13	10.2	10.2	10.9
	4.00	79	61.7	61.7	72.7
	5.00	35	27.3	27.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y122

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	19	14.8	14.8	15.6
	4.00	80	62.5	62.5	78.1
	5.00	28	21.9	21.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	17	13.3	13.3	14.1
	4.00	80	62.5	62.5	76.6
	5.00	30	23.4	23.4	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y124

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	14.8	14.8	14.8
	4.00	83	64.8	64.8	79.7
	5.00	26	20.3	20.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y131

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	7.0	7.0	7.0
	3.00	37	28.9	28.9	35.9
	4.00	70	54.7	54.7	90.6
	5.00	12	9.4	9.4	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y132

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.7	4.7	4.7
	3.00	54	42.2	42.2	46.9
	4.00	52	40.6	40.6	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y133

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	19	14.8	14.8	16.4
	3.00	53	41.4	41.4	57.8
	4.00	46	35.9	35.9	93.8
	5.00	8	6.3	6.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.67	1	.8	.8	.8
	2.00	1	.8	.8	1.6
	2.33	7	5.5	5.5	7.0
	2.67	7	5.5	5.5	12.5
	3.00	26	20.3	20.3	32.8
	3.33	20	15.6	15.6	48.4
	3.67	13	10.2	10.2	58.6
	4.00	38	29.7	29.7	88.3
	4.33	7	5.5	5.5	93.8
	4.67	6	4.7	4.7	98.4
	5.00	2	1.6	1.6	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	24	18.8	18.8	20.3
	4.00	90	70.3	70.3	90.6
	5.00	12	9.4	9.4	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	29	22.7	22.7	24.2
	4.00	84	65.6	65.6	89.8
	5.00	13	10.2	10.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y213

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	33	25.8	25.8	27.3
	4.00	77	60.2	60.2	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y214

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	19	14.8	14.8	15.6
	4.00	89	69.5	69.5	85.2
	5.00	19	14.8	14.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y221

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	27	21.1	21.1	22.7
	4.00	80	62.5	62.5	85.2
	5.00	19	14.8	14.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y222

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	28	21.9	21.9	22.7
	4.00	84	65.6	65.6	88.3
	5.00	15	11.7	11.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y223

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	21.1	21.1	21.1
	4.00	85	66.4	66.4	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y224

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.3	6.3	6.3
	3.00	57	44.5	44.5	50.8
	4.00	57	44.5	44.5	95.3
	5.00	6	4.7	4.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y231

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	27	21.1	21.1	21.9
	4.00	78	60.9	60.9	82.8
	5.00	22	17.2	17.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y232

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	3	2.3	2.3	3.9
	3.00	31	24.2	24.2	28.1
	4.00	70	54.7	54.7	82.8
	5.00	22	17.2	17.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y233

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	18	14.1	14.1	15.6
	4.00	92	71.9	71.9	87.5
	5.00	16	12.5	12.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y234

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	14	10.9	10.9	11.7
	4.00	86	67.2	67.2	78.9
	5.00	27	21.1	21.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y241

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	7.0	7.0	7.0
	4.00	85	66.4	66.4	73.4
	5.00	34	26.6	26.6	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y242

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	16.4	16.4	16.4
	4.00	85	66.4	66.4	82.8
	5.00	22	17.2	17.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y243

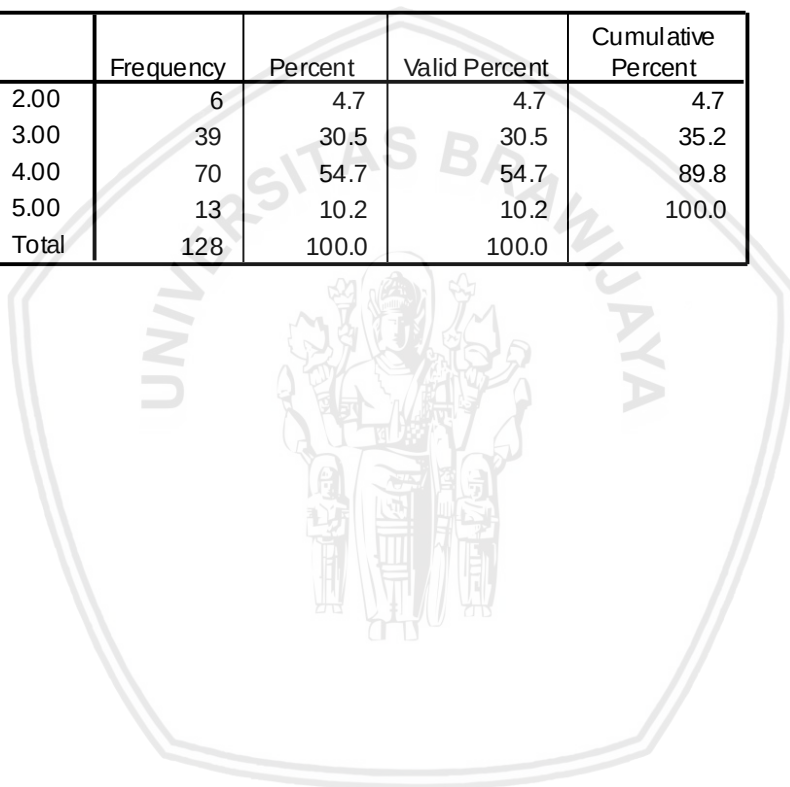
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	8.6	8.6	8.6
	4.00	88	68.8	68.8	77.3
	5.00	29	22.7	22.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y251

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.7	4.7	4.7
	3.00	34	26.6	26.6	31.3
	4.00	68	53.1	53.1	84.4
	5.00	20	15.6	15.6	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Y252

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.7	4.7	4.7
	3.00	39	30.5	30.5	35.2
	4.00	70	54.7	54.7	89.8
	5.00	13	10.2	10.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	



LAMPIRAN 1. 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MENGGUNAKAN SPSS

Uji Validitas

1. Intellectual Capital

Correlations														
		X11 1	X11 2	X11 3	X11 4	X12 1	X12 2	X12 3	X12 4	X13 1	X13 2	X13 3	X13 4	TOTAL_ X1
X111	Pearson Correlation	1	,64 3**	,63 2**	,58 8**	,29 1**	,39 0**	,29 8**	,46 7**	,37 4**	,33 9**	,23 5**	,20 2*	,685**
	Sig. (2- tailed)		,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 8	,02 2	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X112	Pearson Correlation	,64 3**	1	,67 1**	,61 9**	,28 3**	,41 8**	,35 3**	,38 1**	,38 3**	,34 7**	,27 2**	,31 7**	,713**
	Sig. (2- tailed)	,00 0		,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,00 0	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X113	Pearson Correlation	,63 2**	,67 1**	1	,51 5**	,27 9**	,39 1**	,24 0**	,35 1**	,38 5**	,35 9**	,27 0**	,33 9**	,690**
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0		,00 0	,00 1	,00 0	,00 6	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,00 0	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X114	Pearson Correlation	,58 8**	,61 9**	,51 5**	1	,33 6**	,43 0**	,33 1**	,40 4**	,37 9**	,32 9**	,27 3**	,34 5**	,686**
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,00 0	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 2	,00 0	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X121	Pearson Correlation	,29 1**	,28 3**	,27 9**	,33 6**	1	,64 3**	,51 5**	,58 5**	,53 9**	,24 0**	,29 6**	,35 4**	,642**
	Sig. (2- tailed)	,00 1	,00 1	,00 1	,00 0		,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,00 6	,00 1	,00 0	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

X122	Pearson Correlation	,390**	,418**	,391**	,430**	,643**	1	,647**	,543**	,696**	,318**	,481**	,287**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X123	Pearson Correlation	,298**	,353**	,240**	,331**	,515**	,647**	1	,637**	,600**	,214*	,429**	,244**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,000	,000	,000		,000	,000	,015	,000	,005	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X124	Pearson Correlation	,467**	,381**	,351**	,404**	,585**	,543**	,637**	1	,504**	,362**	,446**	,303**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X131	Pearson Correlation	,374**	,383**	,385**	,379**	,539**	,696**	,600**	,504**	1	,416**	,483**	,385**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X132	Pearson Correlation	,339**	,347**	,359**	,329**	,240**	,318**	,214*	,362**	,416**	1	,542**	,521**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,015	,000	,000		,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X133	Pearson Correlation	,235**	,272**	,270**	,273**	,296**	,481**	,429**	,446**	,483**	,542**	1	,478**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,002	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X134	Pearson Correlation	,202*	,317**	,339**	,345**	,354**	,287**	,244**	,303**	,385**	,521**	,478**	1	,588**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,685**	,713**	,690**	,686**	,642**	,755**	,659**	,720**	,748**	,623**	,628**	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														



2. Psychological Capital

Correlations																		
		X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221	X222	X223	X224	X225	X226	TOTAL_X2
X211	Pearson Correlation	1	,580**	,489**	,513**	,428**	,400**	,466**	,355**	-,116	,215*	,165	,414**	,252**	,308**	,159**	,234**	,464**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,192	,015	,062	,000	,004	,000	,073	,008	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X212	Pearson Correlation	,580**	1	,665**	,605**	,479**	,363**	,453**	,395**	,048	,379**	,282**	,295**	,321**	,305**	,397**	,368**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,592	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X213	Pearson Correlation	,489**	,665**	1	,546**	,467**	,429**	,466**	,433**	,085	,379**	,255**	,420**	,483**	,360**	,371**	,381**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,339	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X214	Pearson Correlation	,513**	,605**	,546**	1	,418**	,382**	,470**	,458**	-,1058	,393**	,274**	,288**	,437**	,374**	,465**	,480**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,516	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000

	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X221	Pearson Correlation	,428**	,479**	,467**	,418**	119	,319**	,411**	,472**	,084	,480**	,191*	,201*	,336**	,213*	,257**	,258**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,345	,000	,031	,023	,000	,016	,003	,003	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X222	Pearson Correlation	,400**	,363**	,429**	,382**	,319**	104**	,822**	,641**	,060**	,395**	,103*	,399**	,365**	,449**	,335**	,335**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,644	,000	,027	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X223	Pearson Correlation	,466**	,453**	,466**	,470**	,411**	,804**	109**	,652**	,081**	,393**	,246**	,430**	,426**	,533**	,399**	,399**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000			,000	,558	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
X224	Pearson Correlation	,355**	,395**	,433**	,458**	,472**	,622**	,609**	106	,067	,406**	,210*	,322**	,429**	,378**	,375**	,344**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000				,455	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

X231	Pears on Correl ation	- ,1 16	,0 48	,0 85	- ,0 58	,0 84	,0 41	,0 52	,0 67	1	,1 08	- ,0 39	- ,0 45	,0 94	,0 50	,0 89	,0 64	,515**
	Sig. (2- tailed)	,1 92	,5 92	,3 39	,5 16	,3 45	,6 44	,5 58	,4 55		,2 23	,6 61	,6 13	,2 93	,5 73	,3 20	,4 73	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X232	Pears on Correl ation	,2 15 *	,3 79 **	,3 79 **	,3 93 **	,4 80 **	,3 60 **	,3 81 **	,4 06 **	,1 08	1	,3 47 **	,3 41 **	,4 57 **	,3 36 **	,3 92 **	,2 50 **	,590**
	Sig. (2- tailed)	,0 15	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,2 23		,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 04	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X233	Pears on Correl ation	,1 65	,2 82 **	,2 55 **	,2 74 **	,1 91 *	,1 95 *	,2 93 **	,2 10 *	- ,0 39 **	,3 47 **	1	,4 81 **	,2 33 **	,1 84 *	,2 88 **	,2 85 **	,402**
	Sig. (2- tailed)	,0 62	,0 01	,0 04	,0 02	,0 31	,0 27	,0 01	,0 17	,6 61	,0 00		,0 00	,0 08	,0 37	,0 01	,0 01	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X234	Pears on Correl ation	,4 14 **	,2 95 **	,4 20 **	,2 88 **	,2 01 *	,3 03 **	,4 46 **	,3 22 **	- ,0 45 **	,3 41 **	,4 81 **	1	,4 38 **	,3 19 **	,2 56 **	,3 25 **	,498**
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 23	,0 01	,0 00	,0 00	,6 13	,0 00	,0 00		,0 00	,0 00	,0 04	,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128

X241	Pears on Correl ation	,2 52 **	,3 21 **	,4 83 **	,4 37 **	,3 36 **	,3 99 **	,4 30 **	,4 29 **	,0 94	,4 57 **	,2 33 **	,4 38 **	1	,4 38 **	,4 70 **	,3 90 **	,621**
	Sig. (2- tailed)	,0 04	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,2 93	,0 00	,0 08	,0 00		,0 00	,0 00	,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X242	Pears on Correl ation	,3 08 **	,3 05 **	,3 60 **	,3 74 **	,2 13 *	,4 65 **	,5 26 **	,3 78 **	,0 50	,3 36 **	,1 84 *	,3 19 **	,4 38 **	1	,3 15 **	,2 70 **	,526**
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 16	,0 00	,0 00	,0 00	,5 73	,0 00	,0 37	,0 00	,0 00		,0 00	,0 02	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X243	Pears on Correl ation	,1 59 **	,3 97 **	,3 71 **	,4 65 **	,2 57 **	,3 49 **	,3 33 **	,3 75 **	,0 89	,3 92 **	,2 88 **	,2 56 **	,4 70 **	,3 15 **	1	,7 05 **	,589**
	Sig. (2- tailed)	,0 73	,0 00	,0 00	,0 00	,0 03	,0 00	,0 00	,0 00	,3 20	,0 00	,0 01	,0 04	,0 00	,0 00		,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
X244	Pears on Correl ation	,2 34 **	,3 68 **	,3 81 **	,4 80 **	,2 58 **	,3 35 **	,3 99 **	,3 44 **	,0 64	,2 50 **	,2 85 **	,3 25 **	,3 90 **	,2 70 **	,7 05 **	1	,570**
	Sig. (2- tailed)	,0 08	,0 00	,0 00	,0 00	,0 03	,0 00	,0 00	,0 00	,4 73	,0 04	,0 01	,0 00	,0 00	,0 02	,0 00		,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128

TOTAL_X2	Pearson Correlation	,464**	,627**	,666**	,598**	,560**	,603**	,679**	,624**	,515**	,590**	,402**	,498**	,621**	,526**	,589**	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		



Correlations												
		Y111	Y112	Y113	Y121	Y122	Y123	Y124	Y131	Y132	Y133	TOTAL
Y111	Pearson Correlation	1	,501*	,530*	,427*	,424*	,425*	,430*	,287*	,415*	,410*	,683**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y112	Pearson Correlation	,501*	1	,599*	,360*	,339*	,415*	,412*	,363*	,406*	,579*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y113	Pearson Correlation	,530*	,599*	1	,468*	,392*	,471*	,460*	,237*	,351*	,370*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y121	Pearson Correlation	,427*	,360*	,468*	1	,621*	,511*	,555*	,200*	,212*	,265*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,024	,016	,002	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y122	Pearson Correlation	,424*	,339*	,392*	,621*	1	,763*	,581*	,407*	,370*	,377*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y123	Pearson Correlation	,425*	,415*	,471*	,511*	,763*	1	,643*	,365*	,414*	,420*	,758**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y124	Pearson Correlation	,430*	,412*	,460*	,555*	,581*	,643*	1	,434*	,394*	,324*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y131	Pearson Correlation	,287*	,363*	,237*	,200*	,407*	,365*	,434*	1	,458*	,593*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007	,024	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y132	Pearson Correlation	,415*	,406*	,351*	,212*	,370*	,414*	,394*	,458*	1	,531*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y133	Pearson Correlation	,410*	,579*	,370*	,265*	,377*	,420*	,324*	,593*	,531*	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
TOTAL	Pearson Correlation	,683*	,726*	,685*	,634*	,734*	,758*	,727*	,642*	,670*	,730*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

4. Kinerja karyawan

Correlations																				
		Y 21 1	Y 21 2	Y 21 3	Y 21 4	Y 22 1	Y 22 2	Y 22 3	Y 22 4	Y 23 1	Y 23 2	Y 23 3	Y 23 4	Y 24 1	Y 24 2	Y 24 3	Y 25 1	Y 25 2	Y 25 3	TOT AL_Y 2
Y211	Pear son Corre lation	1 97 **	,5 09 **	,4 90 **	,5 08 **	,3 30 **	,5 48 **	,3 71 **	,3 79 **	,2 52 **	,3 12 **	,4 41 **	,2 78 **	,2 50 **	,4 10 **	,4 03 **	,3 69 **	,3 45 **	,4 	,620**
	Sig. (2- tailed)		,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 06	,0 01	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
Y212	Pear son Corre lation	,5 97 **	1 33 **	,6 34 **	,5 84 **	,3 49 **	,4 89 **	,3 87 **	,3 00 **	,3 21 **	,4 54 **	,4 46 **	,3 24 **	,4 71 **	,4 25 **	,4 76 **	,3 46 **	,3 08 **	,4 	,675**
	Sig. (2- tailed)	,0 00		,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
Y213	Pear son Corre lation	,4 09 **	,6 33 **	1 84 **	,5 27 **	,5 99 **	,4 68 **	,4 94 **	,4 99 **	,2 92 **	,3 97 **	,2 67 **	,3 56 **	,3 83 **	,4 01 **	,4 60 **	,4 72 **	,4 13 **	,4 	,699**
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 00		,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 01	,0 00	,0 01	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,000
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
Y214	Pear son Corre lation	,5 90 **	,5 34 **	,5 84 **	1 90 **	,5 22 **	,5 01 **	,4 38 **	,3 38 **	,3 58 **	,3 76 **	,4 62 **	,5 35 **	,4 24 **	,4 86 **	,4 09 **	,3 34 **	,3 80 **	,3 	,704**

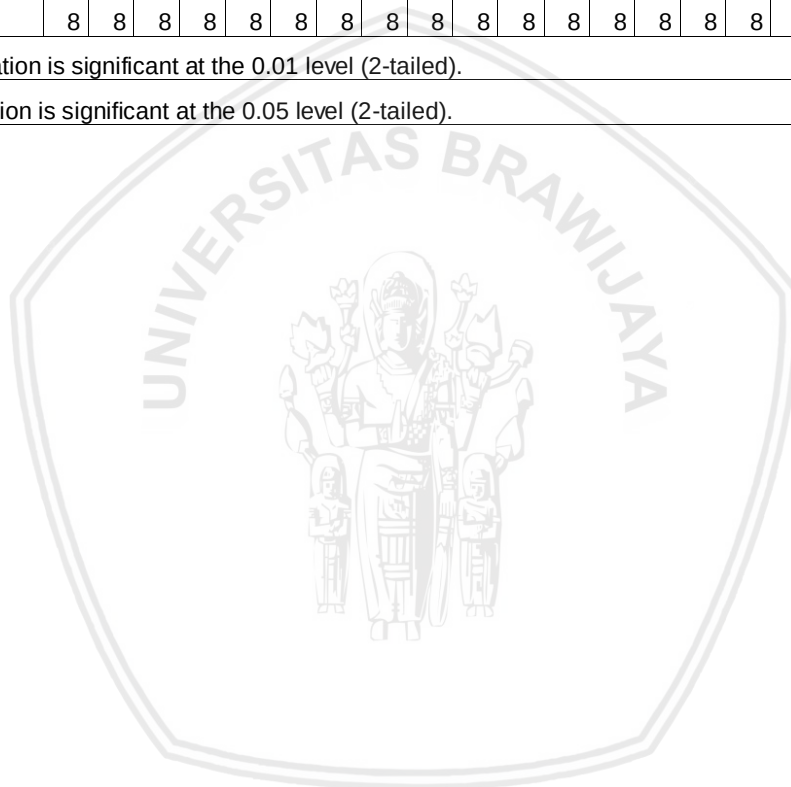
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y221	Pearson Correlation	,308**	,384**	,527**	,590**	1	,544**	,529**	,492**	,386**	,293**	,393**	,456**	,364**	,338**	,263**	,364**	,384**	,306**		,644**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y222	Pearson Correlation	,530**	,449**	,499**	,522**	,544**	1	,544**	,445**	,373**	,409**	,444**	,432**	,408**	,592**	,464**	,435**	,472**	,451**		,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y223	Pearson Correlation	,348**	,389**	,468**	,401**	,529**	,544**	1	,423**	,285**	,401**	,346**	,394**	,478**	,425**	,392**	,357**	,455**	,386**		,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

Y224	Pearson Correlation	,371**	,387**	,494**	,338**	,492**	,445**	,423**	1	,255**	,319**	,297**	,209*	,211*	,244**	,241**	,415**	,548**	,477**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,004	,000	,001	,018	,017	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y231	Pearson Correlation	,279**	,300**	,299**	,338**	,386**	,373**	,285**	,255**	1	,369**	,484**	,386**	,365**	,359**	,383**	,414**	,427**	,341**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,000	,000	,001	,004		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y232	Pearson Correlation	,352**	,421**	,392**	,358**	,293**	,409**	,401**	,319**	,369**	1	,504**	,402**	,420**	,499**	,475**	,417**	,485**	,479**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y233	Pearson Correlation	,412**	,454**	,297**	,476**	,393**	,444**	,346**	,297**	,484**	,504**	1	,642**	,506**	,597**	,427**	,468**	,428**	,503**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y234	Pearson Correlation	,241**	,346**	,367**	,562**	,456**	,432**	,394**	,209*	,386**	,402**	,642**	1	,655**	,527**	,577**	,446**	,361**	,436**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y241	Pearson Correlation	,278**	,424**	,356**	,435**	,364**	,408**	,478**	,211*	,365**	,420**	,506**	,655**	1	,539**	,727**	,438**	,371**	,400**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y242	Pearson Correlation	,450**	,471**	,483**	,424**	,338**	,592**	,425**	,444**	,359**	,499**	,497**	,527**	,539**	1	,669**	,522**	,593**	,597**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y243	Pearson Correlation	,410**	,425**	,401**	,486**	,263**	,464**	,392**	,241**	,383**	,475**	,527**	,577**	,727**	,669**	1	,453**	,393**	,418**	,696**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y251	Pearson Correlation	,303**	,376**	,460**	,409**	,364**	,435**	,357**	,415**	,414**	,417**	,468**	,446**	,438**	,522**	,453**	1	,689**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y252	Pearson Correlation	,369**	,346**	,472**	,334**	,384**	,472**	,455**	,548**	,427**	,485**	,428**	,361**	,371**	,593**	,393**	,689**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
Y253	Pearson Correlation	,445**	,408**	,413**	,380**	,306**	,351**	,386**	,477**	,341**	,479**	,503**	,436**	,400**	,597**	,418**	,576**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

TOT AL_Y 2	Pear son Corre lation	,6 20 **	,6 75 **	,6 99 **	,7 04 **	,6 44 **	,7 30 **	,6 49 **	,6 12 **	,5 76 **	,6 64 **	,7 02 **	,6 77 **	,6 69 **	,7 66 **	,6 96 **	,7 10 **	,7 39 **	,7 25 **	1
	Sig. (2- tailed)	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	
	N	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	12 8	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				



Uji Reliabilitas

1. Intellectual capital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	12

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	128	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	128	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

2. Psychological Capital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	16

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	128	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	128	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

3. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	128	100,0
	Excluded ^a	0	,0

	Total	128	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

4. Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	18

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	128	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	128	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

a. Convergent Validity

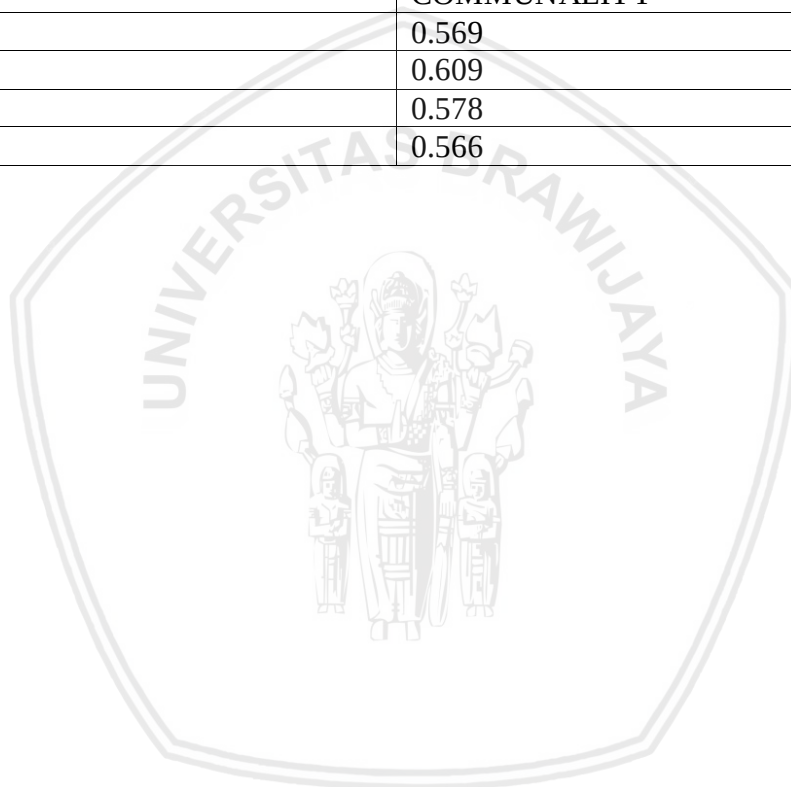
	CC	HP	IS	KA	KKu	KL	KN	KP	KS	OP	RC	RS	SC	SE	TJ	ic	kk	m	pc
IC1																0.771			
IC1	0.855																		
IC10											0.767								
IC11											0.790								
IC12											0.714								
IC2																0.774			
IC2	0.876																		
IC3																0.757			
IC3	0.843																		
IC4	0.792																		
IC5													0.808						
IC6																0.765			
IC6													0.861						
IC7													0.834						
IC8																0.712			
IC8													0.832						
IC9																0.743			
IC9											0.812								
KK1						0.783													
KK10															0.739				
KK11																	0.740		
KK11															0.881				
KK12																	0.746		
KK12															0.846				
KK13																	0.742		
KK13									0.856										
KK14									0.852								0.823		
KK14																			
KK15																	0.773		
KK15									0.913										
KK16																	0.743		
KK16			0.855																
KK17																	0.746		
KK17			0.915																
KK18																	0.756		
KK18			0.874																
KK2						0.842													
KK3						0.807													
KK4						0.837													
KK5							0.797												
KK6																	0.838		
KK6							0.838												
KK7							0.792												
KK8							0.720												
M1																		0.716	
M1					0.866			0.809											
M10																		0.711	
M2									0.836										
M2																		0.756	
M3								0.857											
M3																			
M4				0.775															
M5																		0.774	
M5				0.884															
M6																		0.825	
M6				0.879															
M7																		0.775	
M7				0.828															
M8					0.809														
M9					0.806														
PC1														0.757					
PC10		0.796																	
PC12		0.768																	
PC13																			
PC15											0.763								
PC16											0.872								
PC2											0.840								0.802
PC2														0.874					0.803
PC3																			
PC3														0.833					0.795
PC4																			
PC4														0.818					
PC6										0.906									0.766
PC7																			
PC7										0.911									0.732
PC8																			
PC8										0.842									
PC9		0.791																	

AVE

	AVE
IC	0.569
PC	0.609
MK	0.578
KK	0.566

COMMUNALITY

	COMMUNALITY
IC	0.569
PC	0.609
MK	0.578
KK	0.566



b. Discriminant Validity

Cross Loadings

	CC	HP	IS	KA	KKu	KL	KN	KP	KS	OP	RC	RS	SC	SE	TJ	ic	kk	m	pc
IC1	0.855	0.245	0.480	0.461	0.438	0.529	0.549	0.396	0.421	0.522	0.387	0.317	0.440	0.622	0.446	0.771	0.526	0.494	0.636
IC1	0.855	0.245	0.480	0.461	0.438	0.529	0.549	0.396	0.421	0.522	0.387	0.317	0.440	0.622	0.446	0.771	0.526	0.494	0.636
IC10	0.408	0.332	0.364	0.265	0.431	0.271	0.367	0.370	0.151	0.302	0.767	0.445	0.346	0.536	0.296	0.473	0.300	0.363	0.511
IC11	0.311	0.398	0.236	0.322	0.150	0.269	0.233	0.305	0.258	0.343	0.790	0.307	0.502	0.395	0.328	0.485	0.298	0.352	0.413
IC12	0.354	0.318	0.280	0.203	0.347	0.191	0.362	0.241	0.274	0.265	0.714	0.344	0.354	0.318	0.229	0.406	0.310	0.260	0.356
IC2	0.876	0.432	0.546	0.532	0.389	0.524	0.513	0.435	0.451	0.506	0.433	0.482	0.436	0.605	0.480	0.774	0.569	0.553	0.653
IC2	0.876	0.432	0.546	0.532	0.389	0.524	0.513	0.435	0.451	0.506	0.433	0.482	0.436	0.605	0.480	0.774	0.569	0.553	0.653
IC3	0.843	0.378	0.519	0.514	0.500	0.556	0.641	0.433	0.448	0.482	0.442	0.430	0.384	0.647	0.368	0.757	0.544	0.552	0.651
IC3	0.843	0.378	0.519	0.514	0.500	0.556	0.641	0.433	0.448	0.482	0.442	0.430	0.384	0.647	0.368	0.757	0.544	0.552	0.651
IC4	0.792	0.283	0.405	0.520	0.360	0.521	0.463	0.348	0.462	0.342	0.433	0.365	0.454	0.602	0.480	0.648	0.518	0.513	0.558
IC5	0.351	0.329	0.284	0.362	0.176	0.326	0.225	0.307	0.447	0.224	0.489	0.219	0.808	0.397	0.423	0.580	0.439	0.382	0.341
IC6	0.482	0.336	0.275	0.472	0.228	0.431	0.391	0.423	0.417	0.343	0.621	0.396	0.861	0.469	0.515	0.765	0.462	0.502	0.473
IC6	0.482	0.336	0.275	0.472	0.228	0.431	0.391	0.423	0.417	0.343	0.621	0.396	0.861	0.469	0.515	0.765	0.462	0.502	0.473
IC7	0.362	0.322	0.266	0.477	0.180	0.391	0.285	0.316	0.415	0.326	0.521	0.349	0.834	0.314	0.500	0.615	0.435	0.453	0.348
IC8	0.475	0.376	0.293	0.373	0.156	0.387	0.321	0.312	0.391	0.430	0.540	0.305	0.832	0.398	0.383	0.712	0.409	0.389	0.426
IC8	0.475	0.376	0.293	0.373	0.156	0.387	0.321	0.312	0.391	0.430	0.540	0.305	0.832	0.398	0.383	0.712	0.409	0.389	0.426
IC9	0.451	0.439	0.305	0.455	0.274	0.431	0.412	0.431	0.394	0.383	0.812	0.373	0.704	0.458	0.484	0.743	0.454	0.492	0.474
IC9	0.451	0.439	0.305	0.455	0.274	0.431	0.412	0.431	0.394	0.383	0.812	0.373	0.704	0.458	0.484	0.743	0.454	0.492	0.474
KK1	0.562	0.363	0.423	0.470	0.353	0.783	0.506	0.385	0.438	0.327	0.265	0.417	0.295	0.542	0.404	0.485	0.511	0.497	0.514
KK10	0.480	0.344	0.522	0.466	0.446	0.465	0.456	0.539	0.533	0.407	0.409	0.461	0.358	0.585	0.739	0.467	0.605	0.560	0.592
KK11	0.476	0.332	0.529	0.516	0.306	0.502	0.475	0.503	0.584	0.411	0.397	0.396	0.479	0.512	0.881	0.539	0.740	0.570	0.506
KK11	0.476	0.332	0.529	0.516	0.306	0.502	0.475	0.503	0.584	0.411	0.397	0.396	0.479	0.512	0.881	0.539	0.740	0.570	0.506
KK12	0.355	0.242	0.470	0.485	0.236	0.471	0.479	0.459	0.669	0.304	0.339	0.341	0.500	0.440	0.846	0.462	0.746	0.517	0.414
KK12	0.355	0.242	0.470	0.485	0.236	0.471	0.479	0.459	0.669	0.304	0.339	0.341	0.500	0.440	0.846	0.462	0.746	0.517	0.414
KK13	0.394	0.360	0.457	0.581	0.291	0.460	0.471	0.500	0.856	0.358	0.300	0.375	0.471	0.431	0.646	0.470	0.742	0.603	0.443
KK13	0.394	0.360	0.457	0.581	0.291	0.460	0.471	0.500	0.856	0.358	0.300	0.375	0.471	0.431	0.646	0.470	0.742	0.603	0.443
KK14	0.557	0.355	0.648	0.545	0.369	0.558	0.583	0.500	0.852	0.301	0.323	0.436	0.395	0.550	0.614	0.529	0.823	0.587	0.509
KK14	0.557	0.355	0.648	0.545	0.369	0.558	0.583	0.500	0.852	0.301	0.323	0.436	0.395	0.550	0.614	0.529	0.823	0.587	0.509
KK15	0.421	0.392	0.478	0.586	0.263	0.528	0.445	0.521	0.913	0.287	0.337	0.429	0.442	0.497	0.641	0.458	0.773	0.630	0.457
KK15	0.421	0.392	0.478	0.586	0.263	0.528	0.445	0.521	0.913	0.287	0.337	0.429	0.442	0.497	0.641	0.458	0.773	0.630	0.457
KK16	0.485	0.444	0.855	0.489	0.528	0.476	0.499	0.552	0.541	0.441	0.364	0.408	0.350	0.520	0.538	0.477	0.743	0.588	0.550
KK16	0.485	0.444	0.855	0.489	0.528	0.476	0.499	0.552	0.541	0.441	0.364	0.408	0.350	0.520	0.538	0.477	0.743	0.588	0.550
KK17	0.533	0.370	0.915	0.463	0.571	0.464	0.586	0.556	0.523	0.474	0.357	0.528	0.244	0.553	0.508	0.465	0.746	0.577	0.579
KK17	0.533	0.370	0.915	0.463	0.571	0.464	0.586	0.556	0.523	0.474	0.357	0.528	0.244	0.553	0.508	0.465	0.746	0.577	0.579
KK18	0.521	0.434	0.874	0.530	0.481	0.501	0.515	0.545	0.544	0.355	0.292	0.495	0.292	0.488	0.571	0.471	0.756	0.594	0.479
KK18	0.521	0.434	0.874	0.530	0.481	0.501	0.515	0.545	0.544	0.355	0.292	0.495	0.292	0.488	0.571	0.471	0.756	0.594	0.479
KK2	0.518	0.398	0.427	0.557	0.393	0.842	0.513	0.508	0.505	0.369	0.326	0.526	0.385	0.589	0.491	0.522	0.547	0.587	0.568
KK3	0.528	0.421	0.508	0.519	0.537	0.807	0.627	0.536	0.476	0.450	0.365	0.544	0.367	0.591	0.422	0.536	0.555	0.604	0.609
KK4	0.467	0.297	0.425	0.538	0.399	0.837	0.590	0.478	0.513	0.364	0.348	0.451	0.458	0.571	0.571	0.521	0.594	0.573	0.515
KK5	0.405	0.249	0.398	0.378	0.453	0.560	0.797	0.377	0.368	0.294	0.295	0.302	0.345	0.507	0.467	0.464	0.503	0.443	0.478
KK6	0.576	0.443	0.514	0.525	0.420	0.611	0.838	0.456	0.563	0.409	0.389	0.458	0.374	0.558	0.519	0.563	0.697	0.580	0.576
KK6	0.576	0.443	0.514	0.525	0.420	0.611	0.838	0.456	0.563	0.409	0.389	0.458	0.374	0.558	0.519	0.563	0.697	0.580	0.576
KK7	0.538	0.307	0.453	0.411	0.325	0.492	0.792	0.325	0.494	0.404	0.378	0.326	0.326	0.505	0.458	0.528	0.558	0.444	0.527
KK8	0.496	0.237	0.545	0.304	0.606	0.486	0.720	0.396	0.347	0.223	0.354	0.383	0.098	0.478	0.329	0.931	0.488	0.417	0.438
M1	0.399	0.405	0.411	0.505	0.452	0.452	0.429	0.809	0.458	0.343	0.350	0.500	0.321	0.469	0.514	0.443	0.519	0.716	0.466
M1	0.399	0.405	0.411	0.505	0.452	0.452	0.429	0.809	0.458	0.343	0.350	0.500	0.321	0.469	0.514	0.443	0.519	0.716	0.466
M10	0.426	0.280	0.588	0.415	0.866	0.512	0.485	0.541	0.351	0.218	0.322	0.505	0.132	0.525	0.400	0.332	0.498	0.542	0.486
M2	0.400	0.464	0.559	0.453	0.549	0.507	0.402	0.836	0.477	0.308	0.373	0.490	0.277	0.579	0.493	0.401	0.564	0.711	0.550
M2	0.400	0.464	0.559	0.453	0.549	0.507	0.402	0.836	0.477	0.308	0.373	0.490	0.277	0.579	0.493	0.401	0.564	0.711	0.550
M3	0.404	0.397	0.592	0.529	0.390	0.504	0.411	0.857	0.517	0.446	0.407	0.559	0.427	0.547	0.500	0.502	0.613	0.756	0.570
M3	0.404	0.397	0.592	0.529	0.390	0.504	0.411	0.857	0.517	0.446	0.407	0.559	0.427	0.547	0.500	0.502	0.613	0.756	0.570
M4	0.358	0.484	0.410	0.775	0.275	0.455	0.213	0.503	0.487	0.336	0.300	0.443	0.363	0.400	0.483	0.425	0.507	0.646	0.409
M5	0.564	0.474	0.454	0.884	0.463	0.578	0.477	0.462	0.560	0.378	0.332	0.505	0.413	0.518	0.514	0.538	0.597	0.774	0.514
M5	0.564	0.474	0.454	0.884	0.463	0.578	0.477	0.462	0.560	0.378	0.332	0.505	0.413	0.518	0.514	0.538	0.597	0.774	0.514
M6	0.590	0.464	0.534	0.879	0.484	0.654	0.566	0.524	0.611	0.415	0.367	0.536	0.507	0.571	0.577	0.593	0.676	0.825	0.568
M6	0.590	0.464	0.534	0.879	0.484	0.654	0.566	0.524	0.611	0.415	0.367	0.536	0.507	0.571	0.577	0.593	0.676	0.825	0.568
M7	0.486	0.499	0.482	0.828	0.460	0.450	0.471	0.521	0.533	0.382	0.439	0.494	0.411	0.455	0.422	0.525	0.558	0.775	0.473
M7	0.486	0.499	0.482	0.828	0.460	0.450	0.471	0.521	0.533	0.382	0.439	0.494	0.411	0.455	0.422	0.525	0.558	0.775	0.473
M8	0.378	0.423	0.486	0.424	0.809	0.368	0.462	0.353	0.222	0.313	0.319	0.432	0.200	0.407	0.253	0.348	0.381	0.459	0.433
M9	0.441	0.249	0.405	0.420	0.806	0.389	0.446	0.467	0.296	0.307	0.300	0.432	0.227	0.504	0.301	0.410	0.388	0.515	0.487

2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
IC	0.848	0.888	0.569
Cc	0.863	0.907	0.709
Sc	0.855	0.901	0.696
Rc	0.781	0.854	0.595
PC	0.839	0.886	0.609
Se	0.839	0.892	0.675
Op	0.863	0.917	0.786
Hp	0.770	0.828	0.617
Rs	0.766	0.866	0.683
MK	0.853	0.891	0.578
Kp	0.781	0.873	0.696
Ka	0.863	0.907	0.710
Kku	0.770	0.867	0.685
KK	0.904	0.921	0.566
Kl	0.835	0.890	0.669
Kn	0.798	0.867	0.621
Tj	0.762	0.863	0.679
Ks	0.845	0.906	0.764
Is	0.856	0.828	0.617

LAMPIRAN 1. 6 INNER MODEL

GOODNESS OF FIT MODEL

R Square

	R Square
MK	0.648
KK	0.528

Path coeffiecient

Variabel	Original Sampel	Standart Deviation	T-Statistic	p-Value	Keterangan
IC -> MK	0.335	0.100	3.370	0.001	Signifikan
PC -> MK	0.444	0.094	4.721	0.000	Signifikan
IC -> KK	0.175	0.096	1.820	0.069	Tidak signifikan
PC -> KK	0.161	0.081	1.971	0.049	Signifikan
MK -> KK	0.548	0.085	6.449	0.000	Signifikan
IC -> MK -> KK	0.184	0.070	2.618	0.009	Signifikan
PC -> MK -> KK	0.243	0.056	4.319	0.000	Signifikan

Lampiran 1. 7 *Curriculum Vitae**Curriculum Vitae***I. Identitas Diri**

1. Nama : Mawar Kanasawa Nurnawi Putri
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 01 Desember 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status : Belum menikah
6. Alamat : Ds. Ceweng RT/RW 007/002 Diwek
Jombang
7. Email : mawarkanasawanp@gmail.com
8. Nomor telepon : 085649357229
9. Program Studi : Administrasi Bisnis
10. Tahun Angkatan : 2015

**II. Pendidikan Formal**

1. SDN Jombatan V (2003-2009)
2. SMPN 1 Jombang (2009-2012)
3. SMAN 3 Jombang (2012-2015)
4. Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi,
Prodi Administrasi Bisnis (2015-2019)

III. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus INKAI Universitas Brawijaya 2015

IV. Pengalaman Magang

1. PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya

Demikian *Curriculum Vitae* yang saya buat dengan sebenarnya.

Malang, 10 Juli 2019

Mawar