
**PENGARUH DIMENSI MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING PADA KANTOR PLN RAYON WUA-WUA KENDARI**

Rima Melati¹
Aidin Hudani Awasinombu²
Patwayati³
Riski Amalia Madi⁴
Sinarwaty⁵
Valentinus Amstrong⁶

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari
^{2,3,4,5,6}Dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari

Abstrak. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh dimensi modal psikologis (kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan) terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari; (2) Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari; (3) Untuk mengetahui pengaruh atribusi yang positif terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari; (4) Untuk mengetahui pengaruh tidak mudah menyerah terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari; (5) Untuk mengetahui pengaruh dapat bertahan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PLN yang berjumlah 54 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang relatif kecil maka dalam penelitian ini mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Membuat atribusi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepercayaan Diri, Atribusi Yang Positif, Tidak Mudah Menyerah, Dapat Bertahan dan Kinerja Karyawan

Tanggal Diterima : 03 Februari 2019

Tanggal Terbit : 31 Juli 2019

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Organisasi harus bisa menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, agar tercapai kinerja yang berkualitas. Keberadaan Sumber Daya Manusia yang hebat dan berkualitas terkadang menjadi kendala dalam organisasi, jika tidak disertai pengelolaan yang tidak baik. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini menjadi persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola dengan serius dalam organisasi. Maka dari itu, pengelolaan yang baik sangat diharapkan supaya kinerja dalam organisasi dapat berhasil maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang

mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan cara itu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Modal Psikologis diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif yang dicirikan dengan (1) kepercayaan diri (*self-efficacy*) (2) menciptakan atribusi yang positif (optimism) (3) tidak mudah menyerah (*hope*) (4) dapat bertahan dan kembali (*resiliency*).

Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan karyawan menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para karyawan. Oleh sebab itu sebuah organisasi perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu motivasi. Motivasi merupakan hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan apabila dengan sikap terpaksa akan berakibat buruk pada hasil kerja dan bekerja tidak maksimal. Menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam Asifudin, (2004: 173) motivasi merupakan istilah lebih umum untuk menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, gerak yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Seorang karyawan tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seseorang apalagi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan. Hal ini sudah melekat dalam diri seseorang setiap berniat melakukan suatu kegiatan.

Faktor psikologis dalam suatu organisasi adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan penyelia. Faktor psikologis adalah suatu kumpulan harapan-harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu dalam organisasi (tanpa memandang hirarki jabatan) yang selalu ada sepanjang individu tersebut ada dalam organisasi tersebut. Kunci dari psikologis adalah mutualitas diantara individu dengan individu, maupun individu dengan organisasi, mutualitas ini muncul dan hanya terjadi jika masing-masing dari pihak yang berkepentingan memiliki tujuan yang ingin dicapainya dan mereka yakin bisa mencapainya, dan untuk menyeimbangkan kontrak psikologis tersebut kedua belah pihak yang berkepentingan harus merasa bahwa mutualitas ini akan menghasilkan sesuatu yang bernilai (Anoraga, 2005).

Berdasarkan pra penelitian dengan melakukan wawancara terhadap karyawan tidak tetap pada PT. PLN Cabang Kendari yaitu menemukan permasalahan mengenai modal psikologis yang tidak dapat memberikan kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, memiliki kepercayaan diri, membuat atribusi yang positif, tidak mudah menyerah serta dapat bertahan dan kembali apabila salah satunya keterlibatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Modal psikologis merupakan persepsi atas karakteristik situasi yang memiliki makna psikologis dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap individu anggota organisasi. Di dalam organisasi, iklim yang baik dapat menyelesaikan masalah yang lebih terbuka, membuka loyalitas bekerja dan juga adanya kesediaan individu bekerja sama dengan baik dalam bekerja maksimal.

Selain fenomena diatas, berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi di Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari, perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Fokus PLN Rayon Wua-Wua Kendari adalah memberikan jasa kepada konsumen yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan serta memaksimalkan nilai. Para karyawan cenderung melakukan pekerjaan seperti yang dituntut atasannya tanpa melakukan pengembangan kreativitas, atau motivasi untuk berubah. Hal ini dikarenakan struktur organisasi PLN Rayon Wua-Wua Kendari adalah struktur organisasi yang bersifat mekanistik. Komunikasi satu arah yang berasal dari atasan menyebabkan turunnya daya inovasi karyawan. Salah satu contoh fenomena yang terlihat pada karyawan PLN Rayon Wua-Wua Kendari adalah sulit beradaptasi dengan perubahan yang disampaikan dalam pelatihan. Melihat fenomena tersebut, pihak manajemen memberikan beberapa program pelatihan yang berkaitan dengan manajemen perubahan. Pada tahun 2018, PLN Rayon Wua-Wua Kendari melakukan pelatihan modal psikologis untuk meningkatkan semangat positif dan membangun budaya perusahaan yang unggul sesuai program pelatihan.

Peneliti juga menemukan kesenjangan yang terjadi pada karyawan Outsourcing bahwa kepercayaan dalam diri mereka untuk mengerjakan tugas belum sepenuhnya yakin dapat maksimal, karyawan belum mampu menetapkan tujuan-tujuan dan pengharapan dengan kemampuan sendiri. Karyawan belum mendapatkan umpan balik yang positif dari pengawasnya sehingga kinerjanya tidak maksimal. Kemampuan karyawan dalam mengatasi tantangan hidupnya belum bisa mempertahankan untuk melanjutkan hidupnya

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Modal psikologis (*Psychological Capital*)

Modal psikologis merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Luthans et al., 2007). Seiring dengan perkembangan ilmu perilaku organisasi, maka para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu, *Positive Organizational Scholarships* pada level organisasi dan *Positive Organizational Behavior* pada level individu. Modal Psikologis (*Psychological Capital*) merupakan bagian dari *Positive Organizational Behavior* (Luthans et al., 2007).

2.1.1 Dimensi Modal Psikologis

Menurut Luthans (2007:3) *Psychological Capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugastugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan.

2.1.1.1. *Self-efficacy*

Luthans et al. (2007) mendefinisikan efikasi diri sebagai 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.

2.1.1.2 *Hope (The Will And The Way)*

Penelitian Snyder, mendukung ide bahwa hope adalah keadaan kognitif atau "berfikir" dimana seseorang mampu menetapkan tujuan-tujuan dan pengharapan yang menantang namun realistis dan kemudian mencoba mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan kemampuan sendiri, energi, dan persepsi control internal. Hal inilah yang disebut oleh Snyder sebagai agency atau willpower (kekuatan kehendak). Seringkali terlewatkan dalam penggunaan istilah ini secara umum, namun seperti yang didefinisikan oleh Snyder dan kawan-kawan, komponen yang sama penting dan integralnya dari hope adalah disebut sebagai *pathways atau ways power* (kemampuan untuk melakukan). Pada komponen ini, seseorang mampu menciptakan jalur-jalur alternatif untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan ketika jalur asalnya tertutup atau mendapat halangan.

2.1.1.3 *Optimism*

Optimism adalah suatu *explanatory style* yang memberikan atribusi peristiwa-peristiwa positif pada sebab-sebab yang personal, permanent, serta pervasive dan menginterpretasikan peristiwa-peristiwa negatif pada faktor-faktor yang eksternal, sementara, serta situasional. Sebaliknya, *explanatory style* yang pesimistis akan menginterpretasikan peristiwa positif dengan atribusi-atribusi yang eksternal, Sementara, serta situasional dan mengatribusi peristiwa negatif pada penyebab yang personal, permanent dan pervasive.

2.1.1.4 *Resiliency*

Dari sudut pandang psikologi mendefinisikan *resiliency* sebagai kumpulan fenomena yang dikarakteristikan oleh pola adaptasi positif pada konteks keterpurukan. Dalam pendekatan *psychological capital* definisi ini diperluas, tidak hanya kemampuan untuk kembali dari situasi keterpurukan namun juga kegiatan-kegiatan yang positif dan menantang, misalnya target penjualan, dan kemauan untuk berusaha melebihi normal atau melebihi keseimbangan. *Resiliency* adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Suprihanto (2000:7) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.

2.2.1 Indikator Kinerja

Menurut Heidjarachman Ranupandojo dalam Husnan (2000) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja, yang mencakup ketelitian dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah pekerjaan rutin maupun pekerjaan tambahan yang diselesaikan berdasarkan target.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam waktu tertentu yang di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Gibson (1987;78) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a) Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward sistem).

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

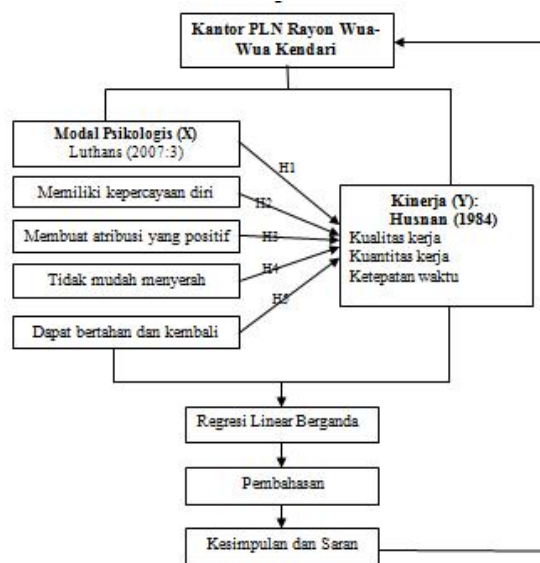
Menurut Robbins (2009;121) Tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia pada umumnya seperti promosi, pemindahan, dan penempatan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
3. Umpan balik yang diberikan organisasi pada pegawai atas kinerja.
4. Sebagai dasar pemberian penghargaan. Penilaian manajemen atas kinerja pegawai akan berpengaruh pada apa yang dikerjakan oleh pegawai.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

1. Bagi Pegawai yang Dinilai
 - a) Meningkatkan motivasi.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c) Adanya standar hasil yang diharapkan mereka.
 - d) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Bagi Perusahaan
 - a) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - b) Meningkatkan motivasi secara keseluruhan.
 - c) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
 - d). Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.

KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Dimensi Modal psikologis (kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari
2. Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari
3. Atribusi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari
4. Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari
5. Dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen, Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di kantor PT. PLN (Persero) jumlah karyawannya adalah sebanyak 54 orang, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PLN yang berjumlah 54 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang relatif kecil maka dalam penelitian ini mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan tehnik sensus.

3.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel penelitian ini. Data primer terdiri dari tanggapan atau penilaian karyawan Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, jumlah karyawan, dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Angket/Kuisisioner, dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada para karyawan Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari.
2. Wawancara, dilakukan dengan menghubungi para responden secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap untuk analisa data dalam penelitian ini.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan data hasil penelitian, seperti yang telah digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS untuk menganalisis Pengaruh kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan Terhadap Kinerja Karyawan PLN Rayon Wua-Wua Kendari. Dari hasil analisis program statistik SPSS, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi ()	t _{hitung}	t _{signifikan}	Keterangan
Memiliki kepercayaan diri (X ₁)	0,379	3,956	0,000	Signifikan
Membuat atribusi yang positif (X ₂)	0,205	2,061	0,045	Signifikan
Tidak mudah menyerah (X ₃)	0,225	2,242	0,030	Signifikan
Dapat bertahan dan kembali (X ₄)	0,226	2,143	0,037	Signifikan
Konstanta () = 5,474 dengan t signifikan 0,002 R = 0,870 R Square = 0,757 F hitung = 38,101 F sig = 0,000 Standar error = 1,026				N = 54 = 0,05

Sumber : Data Primer, (diolah tahun 2018)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada lampiran 2 yang di ringkas pada Tabel 4.11 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Angka konstanta () sebesar 5,474 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai = 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta () tersebut berbeda nyata dengan nol (0). Karena itu, nilai konstanta () 5,474 tidak dapat dimasukkan dalam model regresi.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,870, ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 87%. Hubungan ini secara statistika tergolong kuat. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan terhadap kinerja karyawan pada PLN Rayon Wua-Wua Kendari Kota Kendari.
3. Nilai R² (*R-Square*) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 75,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 24,3%, hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang cukup besar peranannya yang tidak diteliti.

4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh variabel kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PLN Rayon Wua-Wua Kendari Kota Kendari.

Regresi linear berganda di dasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel devenden (Sugiyono,2008 : 270). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,474 + 0,379X_1 + 0,205X_2 + 0,225X_3 + 0,226X_4$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepercayaan diri

X₂ = Atribusi yang positif

X₃ = Tidak mudah menyerah

X₄ = Dapat bertahan dan kembali

= Konstanta

b₁, b₄ = Koefisien regresi

4.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Serempak)

Pengujian secara serempak (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari = 0,05 (F_{sig} 0,000 < 0,05).

Dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis regresi linear berganda dan hasil persepsi responden atas kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan diterima.

4.4 Uji-t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t (t_{sign}) dengan nilai alpha (= 0,05) pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kepercayaan diri (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Memiliki kepercayaan diri (X₁) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Membuat atribusi yang positif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan 0,045 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Membuat atribusi yang positif (X₂) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak mudah menyerah (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan 0,030 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Tidak mudah menyerah (X₃) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Dapat bertahan dan kembali (X₄) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai signifikan 0,037 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel Dapat bertahan dan kembali (X₄) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh dimensi Modal Psikologis (kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji simultan menunjukkan bahwa dimensi Modal Psikologis (kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dibawah nilai alpha.

Studi empiris menunjukan bahwa rata-rata skor dimensi Modal Psikologis (kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan) diinterpretasi baik, begitupun juga dengan rata-rata skor kinerja menunjukan interpretasi yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan hasil kumulatif kinerja kerja individu atau staf secara keseluruhan dalam organisasi. Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Selanjutnya penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suarni, 2014 yang menyatakan bahwa Modal Psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Psychological capital atau Modal psikologis ini menyangkut tentang 'siapa Anda', dan lebih penting lagi, 'siapa Anda menjadi'. Modal psikologis didefinisikan di sini sebagai "keadaan psikologis yang positif pada diri individu yang ditandai dengan: 1) memiliki kepercayaan (*selfefficacy*) untuk mengambil dan meletakkan upaya yang diperlukan untuk sukses dalam tugas yang menantang; 2) membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang sukses sekarang dan di masa depan; 3) tekun menggapai tujuan dan bila perlu, mengarahkan jalan agar tujuan (harapan) berhasil; dan 4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan melenting kembali untuk mencapai keberhasilan" (Luthans, dkk, 2007).

Modal psikologis merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek. Seiring dengan perkembangan ilmu perilaku organisasi, maka para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu, *Positive Organizational Scholarships* pada level organisasi dan *Positive Organizational Behavior* pada level individu. Modal Psikologis (*Psychological Capital*) merupakan bagian dari *Positive Organizational Behavior*

4.5.2 Pengaruh Memiliki Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden atas penilaian Memiliki kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Memiliki kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan melalui nilai *standardized regression estimate* sebesar 0,379 dengan arah positif. Menurut penilaian karyawan dengan alasan kinerja karyawan yang tinggi terlaksana secara langsung dan akan tercapai jika Memiliki kepercayaan diri. Oleh karena itu dalam penelitian ini secara langsung Memiliki kepercayaan diri mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan secara signifikan dapat tercapai karena adanya Memiliki kepercayaan diri.

Studi empiris menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Memiliki kepercayaan diri sebesar 4,20, begitupun juga dengan rata-rata skor kinerja yaitu sebesar 4,15 atau skor tersebut menunjukkan interpretasi yang baik pula. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Memiliki kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Memiliki kepercayaan diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Luthans, et al (2015:50) mendefinisikan kepercayaan diri sebagai suatu keyakinan 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 sehingga kerjanya akan meningkat.

Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif (Luthans, et al., 2015:50). Orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memilih tugas yang sulit untuk dirinya. Sedangkan, pada orang yang memiliki efikasi diri rendah, individu akan memiliki keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial halangan, kegagalan yang berulang. Selanjutnya penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supapan Saithong, 2016 yang menyatakan bahwa dimensi Memiliki kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri merupakan suatu bidang yang spesifik. Karyawan bisa saja merasa percaya diri dalam hal tertentu namun tidak percaya diri pada hal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri itu spesifik pada bidang yang ingin dilihat.

4.5.3 Pengaruh Membuat atribusi yang positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden atas penilaian Membuat atribusi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,045 < 0,05$. Pembuktian dari pengujian pengaruh Membuat atribusi yang positif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight estimate* sebesar sebesar 0,205 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti Membuat atribusi yang positif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Membuat atribusi yang positif sebesar 4,24, begitupun juga dengan rata-rata skor kinerja yaitu sebesar 4,15 atau skor tersebut menunjukkan interpretasi yang baik pula. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pada

tingkat kepercayaan 95% Membuat atribusi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Membuat atribusi yang positif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Membuat atribusi yang positif dalam modal psikologi, salah satunya adalah menurut (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015:118) yang mendefinisikan membuat atribusi yang positif sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Definisi lain mengenai membuat atribusi yang positif adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap (Luthans, et al., 2015:114).

Penelitian Snyder, mendukung ide bahwa atribusi yang positif adalah keadaan kognitif atau "berfikir" dimana seseorang mampu menetapkan tujuan-tujuan dan pengharapan yang menantang namun realistis dan kemudian mencoba mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan kemampuan sendiri, energi, dan persepsi control internal. Seringkali terlewatkan dalam penggunaan istilah ini secara umum, namun seperti yang didefinisikan oleh Snyder dan kawan-kawan, komponen yang sama penting dan integralnya dari hope adalah disebut sebagai *pathways atau ways power* (kemampuan untuk melakukan). Pada komponen ini, seseorang mampu menciptakan jalur-jalur alternatif untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan ketika jalur asalnya tertutup atau mendapat halangan

Karyawan dengan membuat atribusi yang positif yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain mampu memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan (Mikko 2012:14). Selanjutnya penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supapan Saithong, 2016 yang menyatakan bahwa dimensi Membuat atribusi yang positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Tidak Mudah Menyerah Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden atas penilaian Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,030 < 0,05$. Hasil pengujian nilai Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar sebesar 0,225 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti bahwa Tidak mudah menyerah yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Tidak mudah menyerah sebesar 4,10, begitupun juga dengan rata-rata skor kinerja yaitu sebesar 4,15 atau skor tersebut menunjukkan interpretasi yang baik pula. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penyebab dari peristiwa-peristiwa yang menyenangkan dalam hidup mereka berada dalam kekuasaan dan kontrol diri mereka. Seseorang yang *optimism* akan berpikir bahwa penyebab peristiwa-peristiwa tersebut akan terus ada dimasa depan dan akan membantu mereka menangani peristiwa lain dalam hidupnya. Mereka memandang bahwa penyebab dari peristiwa-peristiwa yang menyenangkan dalam hidup mereka berada dalam kekuasaan dan kontrol mereka. Seorang yang *optimism* akan berpikir bahwa penyebab peristiwa-peristiwa tersebut akan terus ada dimasa depan dan akan membantu mereka menangani peristiwa-peristiwa lain di dalam hidupnya

Individu dengan optimisme yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain mampu memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan

Menurut (Luthans, et al., 2015:83), tidak mudah menyerah adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan)–komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan. Hal yang membuat Hope berbeda dengan komponen lainnya adalah komponen harapan memiliki *pathway* yang merupakan suatu perencanaan untuk mencapai tujuan, dan *agency* yang menjelaskan bahwa harapan bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki harapan, orang tersebut akan memiliki

kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari-hari meskipun ia mengalami berbagai hambatan.

Selanjutnya penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supapan Saithong, 2016 yang menyatakan bahwa dimensi Tidak mudah menyerah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh Dapat Bertahan Dan Kembali Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden atas penilaian Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,037 < 0,05$. Hasil pengujian nilai Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight estimate* sebesar sebesar 0,226 dengan arah positif. Koefisien pengaruh bertanda positif memiliki arti bahwa Dapat bertahan dan kembali yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Dapat bertahan dan kembali sebesar 4,17, begitupun juga dengan rata-rata skor kinerja yaitu sebesar 4,15 atau skor tersebut menunjukkan interpretasi yang baik pula. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Mikko 2012:15). Seseorang yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Resiliensi sebagai suatu fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko.

Perkembangan dari resiliensi itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk* (Luthans, et al dalam Mikko 2012:16)). *Resiliency assets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan. Hasil temuan Youssef & Luthans (2005, dalam Mikko, 2012:16) menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

Dapat bertahan dan kembali adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri.

Selanjutnya penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supapan Saithong, 2016 yang menyatakan bahwa dimensi Tidak mudah menyerah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepercayaan diri yang dimiliki karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Membuat atribusi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Membuat atribusi yang positif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Tidak mudah menyerah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5. Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik dapat bertahan dan kembali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terus meningkatkan kepercayaan dirinya guna menghasilkan kinerja yang baik
2. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan terus meningkatkan kemampuan agar dapat merencanakan tugas yang baik sehingga berdampak pada tujuan organisasi
3. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan terus meningkatkan kemampuan agar tidak mudah menyerah dalam bekerja
4. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan terus meningkatkan kemampuan agar dapat mengatasi tantangan hidup
5. Bagi peneliti lain, kiranya dapat mengembangkan lebih lanjut hasil temuan penelitian ini dengan menggunakan variabel kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan dan kinerja atau dengan menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhi, 2016 “Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 3*
- [2] Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta
- [3] Anoraga, Panji, 2005, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Asifudin, (2004). Etos Kerja Islami. Muhammadiyah University Press, Surakarta
- [5] Ferrinadewi, Erna. (2008). Merek dan Psikologi Konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [6] Ganjar, 2015 “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora” *Jurnal diakses tanggal 14 Maret 2019*
- [7] Gibson, James, L., et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta.
- [8] Gomes, Faustino Cardoso. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- [9] Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [10] Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, “Manajemen Personalialia”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- [11] Illustri, 2015 “Faktor-Faktor Psikologis Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Irna Utama RSUP DR. Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2013”. *Jurnal*
- [12] Kopelman, R. E. 1988. Managing Productivity in Organization a Practice-People Oriented Perspectiv. New York: McGraw Hill Book Company.
- [13] Liwarto, 2015 “Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung”. *Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015.*
- [14] Luthans, 2004, Organization Behaviour, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Erlangga Jakarta
- [15] Luthans F. &Youssef CM. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33(3), 321–349.*
- [16] Luthans, Fred, 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- [17] Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2015). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29(2008), 219–238.*
- [18] Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In S. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*. Oxford, England: Oxford University Press.
- [19] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- [20] Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [21] Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

- [22] Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- [23] McClelland, David. 1976. The Achievement Motive. Irvington Publishers, Inc. New York.
- [24] Muslim, 2013 “Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan”. *Jurnal*
- [25] Nawawi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- [26] Nitisusastro. 2013. Perilaku Konsumen dalam perspektif kewirausahaan. Alfabeta: Bandung.
- [27] Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- [28] Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, Organizational Behavior, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.
- [29] Sampath, 2014 “*Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes*”. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*
- [30] Sekaran, Uma. 2000. Research Methods for business: A Skill Building Approach. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- [31] Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, Vol 60; 410-421.
- [32] Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- [33] Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta. Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono, 2001. Riset Pemasaran dan Aplikasi dengan SPSS.PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- [34] Sugiyono. 2001. Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran. Rosda: Bandung
- [35] Suprihanto. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta
- [36] Suarni, 2014 “Hubungan Faktor Psikologis Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar” *Jurnal*
- [37] Supapan, 2016 “*Psychological capital and job performance: an empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand*”. *Jurnal The Business and Management Review*, Volume 7.
- [38] Stoner. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [39] Syamsul, 2014 “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor”. *Jurnal*