

Peranan Psychological Capital Karyawan Dalam Mendorong Ekspektasi Kinerja Perusahaan

Yunita Sari¹, Andika Yuniyanto²

^{1,2} Universitas Persada Indonesia Yai
Salemba, Jakarta

E-mail : sari.nita.ys@gmail.com¹, mr.andika@mail.com²

ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi dunia membuat persaingan dunia bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki capaian yang baik untuk mendapatkan keberhasilan dalam dunia bisnis. Hal ini merupakan tantangan terbesar organisasi untuk tetap bertahan dan menyesuaikan setiap perubahan yang terjadi. Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan maupun potensi karyawan. Upaya peningkatan kualitas dan efektifitas karyawan perlu mendapatkan perhatian serius oleh perusahaan dengan mengacu pada perkembangan teknologi informasi dan kesiapan sumber daya manusia. Perilaku efektifitas kerja karyawan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aturan dan *Standard Operational Procedure (SOP)*. Karyawan dengan tingkat ekspektasi kinerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki ekspektasi kinerja dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memunculkan *psychological capital* yang dapat mendorong ekspektasi kinerja karyawan, dimana *psychological capital* mencerminkan kondisi psikologis yang positif. Dengan mengukur keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* karyawan dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan, maka mampu memunculkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan masalah dan keberhasilan dalam bekerja.

Kata kunci : *Psychological Capital, Ekspektasi Kinerja, Perusahaan, Karyawan*

ABSTRACT

The world's economic growth has made competition in the business world even tighter, so companies must have good achievements to get success in the business world. This is the biggest challenge for organizations to survive and adapt to any changes that occur. For that the company must be able to increase the ability and potential of employees. Efforts to improve the quality and effectiveness of employees need serious attention by the company by referring to the development of information technology and the readiness of human resources. The work effectiveness of company employees is not only determined by the rules and Standard Operational Procedure (SOP). Employees with a high level of performance expectations show a positive attitude towards their work, on the other hand someone who does not have performance expectations with their work shows a negative attitude towards work. Therefore, the company is expected to generate psychological capital that can boost employee performance expectations, where psychological capital reflects a positive psychological condition. By measuring the success of the application of the psychological capital role of employees in encouraging expectations of company performance, it is able to generate employee confidence in solving problems and success at work.

Keyword : *Psychological Capital, Performance Expectations, Company, Employees*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era teknologi dan informasi keberadaan perusahaan secara global perlu diperhatikan dan ditanggapi keberadaannya. Perubahan yang terjadi pada bidang ekonomi, hukum dan teknologi merupakan tantangan terbesar bagi organisasi untuk tetap bertahan dan menyesuaikan dengan perubahan tersebut (Burke, 2005). Terkait hal tersebut, sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan maupun potensi karyawan.

Efektifitas perilaku kerja para pelaku organisasi juga tidak ditentukan oleh aturan dan *Standard Operational Procedure* dari organisasi (Janssen, 2005). Karyawan yang terbiasa dengan rutinitas pada umumnya memiliki kebiasaan yang sudah baku, tertentu dan terjadi sedemikian lama, maka dapat dikatakan karyawan tersebut sudah memiliki metode kerja yang nyaman, sehingga mengalami kesulitan keluar dari rasa nyaman serta susah untuk berkembang. Keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital model*) (Bakker, Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie, 2003). Terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki angapan bahwa "*work is fun*" (Salanova M. a., 2000). *Psychological capital* mencerminkan kondisi psikologis seseorang yang positif yang dicirikan menjadi 4 sumber daya psikologis, yaitu *efficacy* (kemampuan), *hope* (harapan), *optimismo* dan *resilience* (ketahanan) (Luthans, 2007). *Psychological capital* memiliki konseptual yang *state like* serta lebih terbuka terhadap

perkembangan. Hal ini membuat karyawan yang memiliki *psychological capital* akan lebih inovatif untuk menghasilkan atau melakukan perilaku inovatif. Ekspektasi kinerja (*performance expectancy*) merupakan tingkat dimana seorang individu meyakini bahwa dengan menggunakan sistem akan membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Konsep ini menggambarkan manfaat sistem bagi pemakainya yang berkaitan dengan *perceived usefulness*, motivasi ekstrinsik, *job fit*, keuntungan relatif (*relative advantage*) (Venkatesh, 2003). Faktor yang dapat mempengaruhi ekspektasi kinerja yaitu efektifitas kerja dan pengakuan sosial. Seseorang dengan tingkat ekspektasi yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki ekspektasi kinerja dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru tentang peran *psychological capital* dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan peranan *psychological capital* karyawan dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan?

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengukur keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* karyawan dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta (Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, Jakarta Timur, dan Jakarta Barat).

2.3 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen penelitian menggunakan kuesioner metode tertutup, dimana kemungkinan pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban. Respon pilihan jawaban yang diberikan terhadap item pertanyaan diberi skor, dan diolah secara statistik untuk mengungkapkan dimensi variabel yang diukur. Instrumen penelitian digunakan untuk mengungkapkan data yang berisi sejumlah daftar pertanyaan yang penyusunannya berdasarkan skala *likert*.

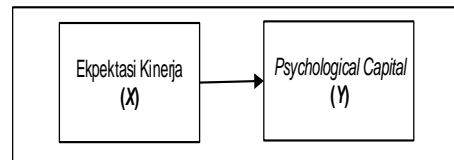
2.4 Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengukur keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* karyawan dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan, maka digunakan penelitian deskriptif guna menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana penerapan peranan *psychological capital* karyawan dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah tersebut peneliti menggunakan penelitian verifikatif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dari hipotesis yang diajukan serta hubungan antar variabel yang diteliti.

2.5 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini sesuai

dengan judul penelitian yaitu “Peranan *Psychological Capital* Karyawan Dalam Mendorong Ekspektasi Kinerja Perusahaan”, maka model penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah ekspektasi kinerja (X), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *psychological capital* (Y). Dari permodelan di atas dapat dilihat bahwa *psychological capital* berperan terhadap ekspektasi kinerja.

2.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Ekspektasi kinerja (X)

Ekspektasi kinerja sebagai kemampuan seseorang untuk percaya bahwa menggunakan suatu sistem akan membantu dirinya dalam menyelesaikan masalah dan mendapatkan keuntungan kinerja dalam pekerjaannya. Ekspektasi kinerja diukur dengan menggunakan teori (Venkatesh, 2003) berdasarkan 2 aspek yaitu efektifitas kerja dan pengakuan sosial.

2. *Psychological capital* (Y)

Psychological capital merupakan keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang memiliki adanya kepercayaan diri (*self efficacy*) dan optimis (*optimism*) melakukan tindakan atau harapan (*hope*) yang perlu untuk tugas-tugas yang menantang demi masa sekarang dan mendatang dengan persistensi dalam mencapai tujuan ketika menghadapi masalah

dan kesulitan dengan bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses. *Psychological capital* diukur dengan menggunakan teori (Luthans, 2007) berdasarkan 4 aspek yaitu kemampuan kepercayaan diri (*self efficacy*), harapan (*hope*), optimis (*optimism*) dan ketahanan (*resilience*).

2.7 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta berjumlah 100 karyawan. Penelitian ini mengambil semua populasinya untuk diteliti.

2. Sampel penelitian

Sampel penelitian adalah sebanyak 100 karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

2.8 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 22*.

Adapun analisis data yang dilakukan penulis adalah menganalisis keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* dalam mendorong ekspektasi kinerja perusahaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dengan taraf signifikansi ditetapkan 95%.

Adapun penilaian skor alternatif jawaban pada skala *psychological capital* dan ekspektasi kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Penilaian Skala *Psychological Capital* dan Ekspektasi Kinerja

| Kategori Penilaian | Kode | Item Favorable | Item Unfavorable |
|---------------------|------|----------------|------------------|
| Sangat sesuai | SS | 5 | 1 |
| Sesuai | S | 4 | 2 |
| Cukup | C | 3 | 3 |
| Tidak Sesuai | TS | 2 | 4 |
| Sangat tidak sesuai | STS | 1 | 5 |

1. Skala *psychological capital*

Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek menurut teori (Luthans, 2007) yaitu kemampuan dan kepercayaan diri (*efficacy*), harapan (*hope*), optimis (*optimism*) dan ketahanan (*resilience*). Skala ini berjumlah 24 item yang terdiri dari 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*.

Tabel 2 Skala *Psychological Capital*

| No | Aspek | Item Favorable | Item Unfavorable |
|----|--------------------------------|----------------|------------------|
| 1 | Kemampuan dan kepercayaan diri | 1, 2, 4 | 3, 5, 6 |
| 2 | Harapan | 2, 4, 6 | 1, 3, 5 |
| 3 | Optimis | 1, 2, 4 | 3, 5, 6 |
| 4 | Ketahanan | 2, 3, 4 | 1, 5, 6 |

2. Skala ekspektasi kinerja

Skala ini disusun berdasarkan ekspektasi kinerja yang diukur berdasarkan teori (Venkatesh, 2003) menggunakan 2 aspek yaitu efektifitas kerja dan pengakuan sosial. Skala ini berjumlah 12 item yang terdiri dari 6 item *favorable* dan 6 item *unfavorable*.

Tabel 3 Skala Ekspektasi Kinerja

| No | Aspek | Item Favorable | Item Unfavorable |
|----|-------------------|----------------|------------------|
| 1 | Efektifitas kerja | 1, 3, 5 | 2, 4, 6 |
| 2 | Pengakuan sosial | 1, 3, 6 | 2, 4, 5 |

Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik. Untuk menilai variabel *X* dan variabel *Y*, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata (*mean*) ini diperoleh dengan menjumlahkan data

keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden.

2.9 Pengujian Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis *item*, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Hasil uji validitas skala *psychological capital* dan ekspektasi kinerja, yang terdiri dari 36 item sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Skala *Psychological Capital* dan Ekspektasi Kinerja

| No | Aspek | Item | | Total item valid |
|-------|--------------------------------|-----------|-------------|------------------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Kemampuan dan kepercayaan diri | 1, 2, 4 | 3, 5, 6 | 6 |
| 2 | Harapan | 2, 4, 6 | 1*, 3, 5* | 4 |
| 3 | Optimis | 1, 2, 4 | 3, 5, 6 | 6 |
| 4 | Ketahanan | 2, 3, 4 | 1, 5, 6 | 6 |
| 5 | Efektivitas kerja | 1, 3, 5 | 2, 4*, 6 | 5 |
| 6 | Pengakuan sosial | 1, 3, 6 | 2, 4, 5 | 6 |
| Total | | 18 | 15 | 33 |

*item gugur

Uji reliabilitas dilakukan terhadap *item* yang sudah valid. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan tools *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,866 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel

Hasil uji reliabilitas item skala *psychological capital* dan ekspektasi kinerja diperoleh *Cronbach's alpha* sebesar 0,866 dengan *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,206 – 0,554 (tabel terlampir)

2.10 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini variabel *dependent* (*psychological capital*) memberikan kontribusi R Square = 0.140 terhadap variabel *independent* (ekpektasi kinerja)

2.11 Pengujian Hipotesis

Sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah ada penerapan peranan *Psychological capital* terhadap ekpektasi kinerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji *t*) dan penyajian secara simultan (uji *F*). Tingkat signifikansi 0,05 artinya adalah kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Hipotesis yang dibentuk dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut : H01: ($p1 = 0$) : peranan *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap peranan ekpektasi kinerja

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Responden Penelitian

Dalam mengukur keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* terhadap ekspektasi kinerja, dimana objek penelitian adalah Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta, peneliti melakukan pengambilan data kuesioner terhadap sejumlah responden dengan menggunakan aplikasi *docs.google.com*.

Untuk mengukur keberhasilan penerapan peranan *psychological capital* terhadap ekspektasi kinerja, kuesioner dilakukan terhadap 100 responden di Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5 Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Prosentase |
|--------------|--------|------------|
| 21 - 30 | 26 | 26% |
| 31 - 40 | 49 | 49% |
| 41 - 50 | 21 | 21% |
| 51 - 60 | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100% |

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki - laki | 58 | 58% |
| Perempuan | 42 | 42% |
| Total | 100 | 100% |

3. Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan

Tabel 7 Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan

| Level | Jumlah | Prosentase |
|--------------|--------|------------|
| Staf | 88 | 88% |
| Kasatpel | 7 | 7% |
| Kasubag | 3 | 3% |
| Kepala Unit | 2 | 2% |
| Total | 100 | 100% |

3.2 Gambaran Data Penelitian Penerapan *Psychological Capital* Terhadap Ekspektasi Kinerja

Pengolahan data menggunakan regresi liner pada 100 reponden di Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan mencari kontribusi antara variabel *independent* (ekspektasi kinerja) dengan variabel *dependent* (*psychological capital*) diperoleh hasil *mean*, *standar deviasi (SD)*, *pearson correlation* sebagai berikut

Tabel 8 *Mean*, *Standar Deviasi (SD)*, *Pearson Correlation*

| | Mean | SD | EK | PC |
|----|------|------|-------|-------|
| EK | 363 | 30.8 | | 0.375 |
| PC | 372 | 40.4 | 0.375 | |

Keterangan :

Skala *likert* rentang 1-6 (*psychological capital* = 14 item, dan ekpektasi kinerja = 7 item).

Pada *psychological capital* menunjukkan nilai *mean* = 372, berarti reponden lebih mengarah ke positif dengan nilai di atas 3 (median) dan standar deviasi 40.4 (skala *likert* rentang 1-6). Pada ekspektasi kinerja menunjukkan nilai *mean* = 363, berarti reponden lebih mengarah ke positif dengan nilai di atas 3 (median) dan standar deviasi 30.8 (skala *likert* rentang 1-6).

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesa dihitung menggunakan regresi berganda dengan metode enter yang disajikan pada table di bawah ini.

Tabel 9 Regresi Berganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | Model | | | Change Statistics | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .375 ^a | 0.140 | 0.054 | 39.30779 | 0.140 | 1.633 | 1 | 10 | 0.230 |

a. Predictors: (Constant), Ekspektasi Kinerja

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2523.894 | 1 | 2523.894 | 1.633 | .230 ^b |
| | Residual | 15451.023 | 10 | 1545.102 | | |
| | Total | 17974.917 | 11 | | | |

a. Dependent Variable: Psychological Capital
b. Predictors: (Constant), Ekspektasi Kinerja

Uji hipotesis

H01: ($\rho_1 = 0$):

peranan *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap peranan ekpektasi kinerja

Hasil analisis *psychological capital* yang dikontrol oleh variabel ekpektasi kinerja berkorelasi secara *significant* dengan nilai regresi (R = 0.375) denga R Square Change = 0.140, dan Adjusted R Square = 0.054. Hasil

ini menunjukkan bahwa ada kontribusi positif dan *significant* penerapan peranan *psychological capital* terhadap ekspektasi kinerja sebesar 14%, sehingga hipotesa penerapan peranan *psychological capital* terhadap ekspektasi kinerja dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa, didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan antara *psychological capital* terhadap ekspektasi kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan diri dan kemampuan pada diri karyawan dalam menggunakan system yang ada di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, S. (2003). Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Work and well-being: towards a positive approach in Occupational Health*, 229–253.
- Burke, R. a. (2005). *Reinventing Human Resources Management: Challenges and New Directions*., London: Routledge.
- Hamzah, A. (2009). Pengaruh ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, faktor sosial, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi pemakai terhadap minat pemanfaatan sistem informasi (studi empiris pada pemerintahan kabupaten di pulau Madura). *Simposium nasional sistem teknologi informasi 1*.
- Handayani, R. (2007). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta)”. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Jackson, M. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 99-113.
- Janssen, O. (2005). Innovative Behaviour and Job Involvement at the Price Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 347 - 364.
- Lailatul Munawaroh, I. S. (2017). Peranan Psychological Capital terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi . *Jurnal Psikologi*, 198-210.
- Luthans, F. Y. (2007). *Psychological capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- M.Steers, R. (1985). *Efektivitas kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ramin Aliyev, M. K. (2014). The Effects of Positive Psychological Capital and Negative Feelings on Students Violence Tendency. *Procedia*, 69-76.
- Rego, A. C. (2010). Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Salanova, M. a. (2000). ‘Exposure to burnout and its relationship to burnout’. *Behavior and Information Technology*, 385–392.

- Schaufeli, W. B. (2004). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Research in social issues in management: Vol. 5*.
- Seligman, L. O. (1998). Comorbidity of Anxiety and Depression in Children and Adolescents: An Integrative Review. *Clin Child Fam Psychol Rev* 1, 125–144.
- Snyder, C. R. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 570–585.
- Soebardi, R. (2012). PERILAKU INOVATIF. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 57–74.
- Stajkovic A. D., S. S. (2000). Self efficacy and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 707–737.
- Timo Lorenz, C. B. (2016). Measuring Psychological Capital: Constructin and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 1-17.
- U.W.M.R. Sampath Kappagodal, H. Z. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 102-116.
- Venkatesh, V. M. (2003). “User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly* , 425-478.
- Youssef, L. &. (2008). Positive psychological capital: A new lens to view absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13: 42–60.
- Yunianto, A. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support, Ekspektasi Kerja dan Psychological Capital Terhadap Perilaku Inovatif.