

**KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI
RUMAH DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN
KETERIKATAN KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

Niken Febriani

17320182

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2023**

**KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH
DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1
Psikologi**



Oleh:

Niken Febriani

17320182

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:


KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH
DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam
Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat
Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal:

24 Mei 2023

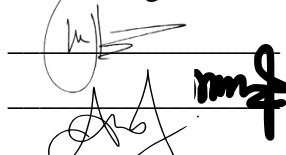
Mengesahkan,
Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi


Hazhira Qudsyi, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji

1. Dr. Faraz, M.M.
2. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niken Febriani
Nomor Mahasiswa : 17320182
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Kinerja Dosen Indonesia Selama Bekerja dari Rumah
ditinjau dari Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja

Membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 5 Mei 2023

Yang Menyatakan



Niken Febriani

HALAMAN PERSEMAHAN



Alhamdulillah Robbil 'alamin

Segala puji serta syukur saya panjatkan kepada *Allah Subhanahu wa ta'ala* atas rahmat, ridha, dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Karya Penelitian ini saya persembahkan kepada:

Papa Efensi dan Mama Ernilawati

Terima kasih selalu mendo'akan serta segala usaha yang diberikan kepada saya, dukungan moril maupun materil, kasih sayang, semangat, dan kesabaran dalam mendidik dan membesarkan saya.

Kakak-kakak saya : M.Azanil dan Anita Rahayu

Terima kasih selalu ada buat saya, kasih sayang, dukungan, bantuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sangat berarti bagi saya hingga mencapai pada titik ini

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah: 286)

“Jangan biarkan kesulitan membuat dirimu gelisah, karena bagaimanapun juga hanya di malam yang paling gelap bintang-bintang tampak bersinar lebih terang”

(Ali bin Abi Thalib)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah: 5)

“Jangan berhenti yang kau takutkan takkan terjadi”

(Kunto Aji: *Rehat*)

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang Allah Ta'ala berikan kepada hamba, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah Ta'ala untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Hazhira Qudsyi, S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Faraz, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak yang telah membantu, membimbing, mendidik, mengarahkan, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran selama proses pengerjaan skripsi sehingga dapat selesai dengan baik sesuai yang diharapkan.
4. Ibu Libbie Annatagia, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas segala pengetahuan, bimbingan, nasihat, dan motivasi selama masa perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas ilmu pengetahuan, bimbingan, dan pengalaman yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas segala bantuannya dalam hal administrasi selama masa perkuliahan.

7. Semua partisipan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi dan menyebarkan kuesioner penelitian yang telah disusun oleh penulis.
8. Kedua orang tua Alm. Papa Efensi dan Mama Ernilawati, terima kasih atas doa kasih sayang, dan kesabaran, serta dukungannya selama ini baik moril maupun materil, yang diberikan kepada penulis untuk tetap berjuang sehingga berhasil mencapai di titik ini.
9. Kakak-kakak dan keponakan, Kakak Azanil, Ayuk Anita, Mbak Merry, dan Shafa yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi. Serta dukungan, doa, kasih sayang, dan semangat yang diberikan kepada penulis ketika penulis mengalami kesulitan.
10. *My Human Diary* semasa perkuliahan, Nanda, Clarissa, Ayu, dan Rio yang telah menemani penulis baik senang maupun susah. Terima kasih atas segala waktu, dukungan, dan bantuan, yang telah diberikan.
11. “Geng Jogja”, Ludi, Naila, Liana, Dhani, Nowok, Adit, dan Ade yang selama ini menjadi sobat perantauan. Terima kasih atas keberadaan kalian, penulis tidak merasa kesepian selama merantau di Yogyakarta.
12. Sahabat-sahabat di rumah, Resak, Elisa, Tipa, Dea, Iput, dan Okvi yang telah mendengarkan segala keluh kesah penulis selama ini dan selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
13. TROUBLEMAKER sahabat penulis semasa SMA, Kori, Inten, Yoga, Pipa, Tesa, Pipi, Nadya, Resa, dan Putra yang selalu menghibur penulis.
14. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas kebersamaan selama ini senang bisa mengenal kalian.
15. Teman-teman Kos Rumah Kinara, Winda, Nisa, Ica, dan lainnya yang selama ini menemani, membantu, dan berbagi semasa di kos.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan, bantuan, dan ilmu yang diberikan semasa kuliah maupun penyelesaian skripsi ini.

17. Terakhir, penulis ingin berterima kasih terhadap diri sendiri. Terima kasih Niken sudah mau bangkit dari keterpurukan untuk berjuang dan bertahan sampai detik ini.

Terima kasih atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah Subhanallahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan dilimpahkan nikmat dan karunia-Nya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 5 Mei 2023

Penulis



Niken Febriani

DAFTAR ISI

KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA.....	xiv
KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA.....	xv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kinerja.....	7
1. Definisi Kinerja	7
2. Aspek-aspek Kinerja	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
B. Modal Psikologi	10
1. Definisi Modal Psikologi.....	10
2. Aspek-aspek Modal Psikologi.....	11
C. Keterikatan Kerja	12
1. Definisi Keterikatan Kerja.....	12
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	13

D. Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja	14
E. Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Desain Penelitian.....	19
B. Partisipan Penelitian.....	20
C. Pengukuran.....	21
1. Kinerja	21
2. Modal Psikologi	22
3. Keterikatan Kerja	23
D. Prosedur Penelitian.....	24
E. Rencana Analisis Data	25
BAB IV HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN.....	28
A. Hasil-hasil Penelitian	28
1. Deskripsi Data Penelitian	28
2. Uji Asumsi.....	30
3. Uji Hipotesis.....	32
4. Uji Korelasi (analisis tambahan)	35
B. Pembahasan.....	37
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Partisipan.....	20
Tabel 2. Distribusi skala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).	22
Tabel 3. Distribusi skala Psychological Capital Questionnaire (PCQ).....	23
Tabel 4. Distribusi skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....	24
Tabel 5. Deskripsi hipotetik	28
Tabel 6. Deskripsi empirik.....	28
Tabel 7. Rumus norma kategorisasi	29
Tabel 8. Kategorisasi Kinerja.....	29
Tabel 9. Kategorisasi Modal Psikologi	29
Tabel 10. Kategorisasi Keterikatan Kerja	30
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	30
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas	31
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas	31
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	32
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi	33
Tabel 16. Hasil Uji t-Parsial.....	34
Tabel 17. Hasil Uji F-Simultan	35
Tabel 18. Klasifikasi tingkat keeratan hubungan antar variabel	36
Tabel 19. Hasil Uji Korelasi Aspek Modal Psikologi dengan Kinerja	36
Tabel 20. Hasil Uji Korelasi Aspek Keterikatan Kerja dengan Kinerja	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja	17
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	49
Lampiran 2. Tabulasi Data Kinerja.....	55
Lampiran 3. Tabulasi data Modal Psikologi	62
Lampiran 4. Tabulasi data Keterikatan Kerja	72
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi	79
Lampiran 6. Uji Hipotesis	82
Lampiran 7. Analisis Tambahan	83
Lampiran 8. Informed Consent	85

**KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH
DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA**

Niken Febriani¹, Faraz²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. Partisipan pada penelitian ini melibatkan 173 dosen di Indonesia dengan (39.9% laki-laki dan 60.1% perempuan) dengan rentang usia 25-68 tahun. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. Skala kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang di adaptasi oleh (Tria & Rahmat, 2018). Skala modal psikologi yang digunakan pada penelitian ini adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang di adaptasi oleh (Setyandari dkk, 2019). Skala keterikatan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement* (UWES) yang dikembangkan oleh (Schaufeli dkk, 2004). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel prediktor dan variabel kriterium. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu modal psikologi berkorelasi positif terhadap kinerja dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $t = 8.080$, keterikatan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $t = 4.061$, serta modal psikologi dan keterikatan kerja berkorelasi secara simultan terhadap kinerja dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $F = 79.940$.

Kata Kunci: Kinerja, Modal Psikologi, Keterikatan Kerja.

**KINERJA DOSEN INDONESIA SELAMA BEKERJA DARI RUMAH
DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGI DAN KETERIKATAN KERJA**

Niken Febriani¹, Faraz²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital and work engagement on lecturer performance while working from home. Participants in this study involved 173 lecturers in Indonesia (39.9% male and 60.1% female) with an age range of 25-68 years. The hypothesis of this study is that there is a relationship between psychological capital and work engagement on lecturer performance while working from home. The performance scale used in this study is *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) adapted by (Tria & Rahmat, 2018). The psychological capital scale used in this study is *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) adapted by (Setyandari et al, 2019). The work engagement scale used in this study is *Utrecht Work Engagement* (UWES) developed by (Schaufeli et al., 2004). This study uses the multiple regression analysis method to find out the relationship between predictor variables and criterion variables. Data analysis using SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 26. The results of this study indicate that the hypothesis is accepted, psychological capital is positively correlated on performance with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and $t = 8.080$, work engagement is positively correlated on performance with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and $t = 4.061$, and psychological capital and work engagement correlate simultaneously on performance with $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and $F = 79.940$.

Keyword: Performance, Psychological Capital, Work Engagement.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan sistem pengajaran dosen dari tatap muka di kelas ke format zoom meeting yang hingga tahun 2022 masih dilakukan, sehingga dosen melaksanakan bekerja dari rumah atau *work from home*. *Work Frome Home* (WFH) merupakan suatu kegiatan dalam melakukan pekerjaan dari rumah atau tidak bertatap muka secara langsung. Pelaksanaan WFH di beberapa institusi memanfaatkan teknologi dalam jaringan (daring) untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan secara jarak jauh (Purwanto, Asbari, Fahlevi, Mufid, Agistiawati, Cahyono, & Suryani, 2020). Hal tersebut sedikit banyak telah mengubah dosen dalam strategi mengajarnya dan pada akhirnya diasumsikan juga berpengaruh terhadap kinerjanya dalam mengajar. Menurut Adiwaty (2020) proses belajar mengajar melalui *learning management system* itu tidak hanya menyampaikan materi perkuliahan secara daring, tetapi juga dosen memiliki tanggungjawab dalam menjamin ketercapaian *learning outcome* mata kuliah yaitu capaian pembelajaran, aktivitas pembelajaran, dan rencana pembelajaran semester.

Perubahan sistem kerja yang dilakukan dari rumah tidak mudah, dosen perlu beradaptasi terhadap fleksibilitas dalam bekerja terutama mempertahankan kinerja. Hal ini berkaitan dengan banyaknya keluhan para dosen yang merasa bahwa mengajar melalui aplikasi zoom dirasakan tidak optimal, karena seringkali banyak mahasiswa tidak *on cam* (buka kamera) sehingga dosen tidak bisa memantau sejauh mana mahasiswa memahami apa yang disampaikan. Dosen perlu melakukan

inovatif dalam menyajikan materi terhadap mahasiswa dengan memanfaatkan berbagai media yang ada (Hz, laki-laki, 45, Tgl. 30 September 2022). Sehingga dosen cukup kesulitan dengan membangun keterikatan terhadap mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Dosen yang bekerja dari rumah memiliki beberapa kendala dalam melaksanakan pembelajaran daring salah satunya adalah gangguan internet, karena tidak semua wilayah di Indonesia memiliki akses internet yang baik. Hal tersebut dapat menyebabkan proses belajar mengajar dapat terganggu dan kurang optimal (Hr, perempuan, 35, Tgl. 30 September 2022). Kuliah daring juga mereka rasakan kurang optimal bagi mahasiswa karena keterbatasan komunikasi dua arah (SS, perempuan, 20, Tgl. 20 Agustus 2022). Hasil penelitian Adiwaty (2020) menyebutkan bahwa kinerja dosen melalui kemampuan aplikasi dalam menggunakan daring berkisar 64%. Kondisi ini dikhawatirkan mempengaruhi capaian dosen sesuai Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Suprpto, Suparji, Harianto, Palupi, & Samsul, 2021).

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai kualitas pembelajaran di perguruan tinggi (Kurniati & Fidowaty, 2017). Menurut Sinambela (2016) kinerja dosen merupakan pencapaian kerja yang optimal berdasarkan kemampuan dan keahlian dosen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja dosen yang bekerja dari rumah memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari kinerja dosen bekerja dari rumah yaitu, menghemat biaya operasional transportasi menuju kampus; waktu yang fleksibel dalam bekerja, terutama bagi dosen perempuan dapat membagi waktu dalam pekerjaan kantor dan

pekerjaan rumah di lokasi yang sama; memiliki banyak waktu dirumah, sehingga dapat lebih dekat dengan keluarga. Kekurangan dari kinerja dosen bekerja dari rumah yaitu, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah seperti kerja lapangan praktek yang harus dilakukan di laboratorium; meningkatkan biaya operasional rumah tangga, walaupun beberapa kampus memberikan kompensasi terhadap dosen, namun penggunaan listrik secara terus menerus dapat meningkatkan biaya yang lebih besar dari biasanya; gangguan internet karena tidak semua dosen berada di wilayah yang memiliki akses internet yang cepat, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan dalam bekerja; gangguan lingkungan kerja dirumah, seperti anak balita yang ingin diperhatikan saat orang tuanya sedang bekerja; kesulitan monitoring pekerjaan dan kurangnya pengawasan atasan secara langsung sehingga dapat menurunkan motivasi kerja pada dosen. Selain itu dapat terjadi miskomunikasi dalam proses belajar mengajar terhadap mahasiswa maupun *team work* terhadap rekan kerja, karena dosen tidak dapat berkomunikasi secara tatap muka langsung (Satriyono, Rukmini, Septyaningtyas, Dewanti, 2022).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas kinerja dosen selama bekerja dari rumah menarik untuk diteliti karena dosen merupakan tombak pendidikan dalam keberhasilan belajar mengajar. Dosen tidak hanya menyampaikan materi kepada mahasiswa melainkan memberikan contoh sikap dan perilaku. Pekerjaan dosen bersifat dinamis, ilmu yang dimiliki seorang dosen harus terus berkembang sehingga kualitas kinerja dosen dituntut untuk tetap baik dalam kondisi apapun. Kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan motivasi kerja sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana sesuai yang diharapkan. Kinerja

dapat dilihat dari 3 indikator yang dikemukakan oleh Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, & Van Der Beek (2014), yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Arikunt (dalam Kurniati & Fidowaty, 2017) bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti sikap, minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu seperti sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni (2018) peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan sumber daya psikologi positif dari modal psikologi dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nugroho, Darokah, & Sari (2018) menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja, modal psikologis mempengaruhi keterikatan kerja dan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Modal psikologi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, hal tersebut berkaitan dengan bagaimana dosen dapat mengembangkan cara inovatif dalam melaksanakan pembelajaran, penelitian dan pengabdian sehingga berdampak pada kinerja dosen. Keterikatan kerja juga berperan penting terhadap kinerja dosen, karena keterikatan kerja mencakup aspek emosional yang dimiliki individu dalam keterikatannya terhadap organisasi. (Nugroho, Mujiasih, Prihatsanti, 2013). Dosen yang memiliki sikap energik, dedikasi dan keterlibatan dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja.

Fokus penelitian ini yaitu pada variabel kinerja. Peneliti mengakui terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kinerja seperti penelitian yang dilakukan Muthukumar, Riasudeen, & Mathivanan (2017) dengan judul *the impact of psychological capital on job performance: a study among indian scientists*. Song, Chai, Kim, & Bae (2018) dengan judul *job performance in the learning organization: the mediating impacts of self efficacy and work engagement*. Terakhir, Alessandri dkk., (2018) dengan judul *testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance*.

Penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian penulis dalam beberapa hal. Penelitian yang dilakukan Muthukumar dkk., (2017) melibatkan ilmuwan india sebagai partisipan sedangkan penelitian ini melibatkan dosen yang pernah melaksanakan *work from home*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Song dkk., (2018) menggunakan alat ukur *Individual Job Performance* dengan skala 7 aitem yang dikembangkan oleh Williams & Anderson (1991). Sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)*. Alat ukur ini divalidasi Koopmans pada tahun 2014.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat pustaka yang relevan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, “Bagaimana hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah (*work from home*)?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah (*work from home*).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Sinambela (2016) bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang optimal berdasarkan kemampuan dan keahlian individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemampuan yang dimiliki individu dapat dilihat dari tingkat keberhasilan atas pekerjaannya. Penerapan kinerja dapat dilakukan oleh perseorangan maupun kelompok dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Pandey (2018) mendeskripsikan kinerja sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berkaitan dengan kemampuan dosen dan pencapaian organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, selain itu kinerja juga mempertimbangkan proses dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Koopmans dkk., (2014) kinerja adalah perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan indikator dari produktivitas dan kemampuan bersaing dari suatu organisasi. Selain itu kinerja juga berperan penting dalam memotivasi dosen untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen merupakan hasil kerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta bagaimana cara menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian ini menggunakan teori kinerja dari

Koopmans dkk., tahun 2014, karena berkaitan dengan penelitian ini serta banyak digunakan beberapa penelitian di luar negeri.

2. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Koopmans dkk., (2014) terdapat 3 aspek kinerja, yaitu: (1) *task performance* atau kinerja tugas merupakan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan spesifik yang memerlukan kemampuan *technical* seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pengetahuan; (2) *contextual performance* atau kinerja kontekstual merupakan perilaku yang mendukung lingkungan sosial, organisasi, dan psikologis dalam menyelesaikan tugas, seperti melakukan pengembangan kompetensi yang dimiliki, menunjukkan inisiatif dan memiliki motivasi berprestasi; (3) *counterproductive work behavior* atau perilaku kerja yang kontraproduktif merupakan perilaku yang bertolak belakang dengan tujuan organisasi bahkan sampai merugikan organisasi seperti ketidakhadiran (absen), datang terlambat, mencuri, dan perilaku-perilaku menyimpang lainnya.

Menurut Indrasari (2017) terdapat 3 aspek kinerja, yaitu: (1) *identification* adalah identifikasi secara rasional dan legal dalam sistem penilaian prestasi kerja yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi, berdasarkan *job analysis* yang telah ditetapkan; (2) *measurement* merupakan sistem peringkat untuk menilai baik-buruknya hasil kerja individu. Mengukur prestasi kerja individu membutuhkan banyak keputusan untuk dapat mencerminkan suatu perilaku sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan; (3) *management* yaitu menilai kinerja individu dan menyediakan mekanisme penting untuk memperjelas dan mengelola tujuan

serta meningkatkan standar tenaga kerja dan memotivasi tenaga kerja di masa depan.

Menurut Na-Nan, Chaiprasit, & Pukkeeree (2018) terdapat 3 aspek kinerja, yaitu: (1) *job quality* mengacu pada proses kerja individu dalam memenuhi kriteria pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki; (2) *job quantity* mengacu pada output atau hasil nyata dan objektif yang dicapai oleh individu berdasarkan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki (3) *job time* mengacu pada jumlah waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan 3 aspek tersebut, peneliti memilih untuk menggunakan aspek kinerja yang dikemukakan Koopmans dkk., (2014), yaitu: (1) *task performance*; (2) *contextual performance*; (3) *counterproductive work behavior*, dengan alasan lebih memungkinkan untuk merepresentasikan kinerja dosen saat bekerja dari rumah (*work from home*).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Arikunt (dalam Kurniati & Fidowaty, 2017) bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yakni: (1) faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti sikap, minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian; (2) faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu seperti sarana dan prasarana, intensif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Pandey, (2019) mengungkapkan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) fisik, terdapat beberapa pekerjaan yang memerlukan kebugaran fisik dalam pelaksanaan tugas pokok; (2) kognitif,

kemampuan berpikir dapat menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja. Banyak pekerjaan yang membutuhkan kemampuan kognitif dalam pengelolaan informasi; (3) afektif, kemampuan mengontrol emosi dalam melaksanakan tugas pokok. Emosi yang stabil memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja.

Menurut Erri dkk., (2021) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) *Ability* atau kemampuan yaitu terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Kinerja dapat mencapai hasil yang maksimal ketika seseorang memiliki jabatan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki; (2) motivasi merupakan sikap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan kerja.

B. Modal Psikologi

1. Definisi Modal Psikologi

Menurut Darvishmotevali & Ali (2020) modal psikologi adalah kondisi psikologi yang positif, dimana seorang individu dapat menunjukkan perilaku positif dan kinerja kerja yang efektif terhadap organisasi. Modal psikologi dapat diidentifikasi dari kepribadian seorang individu yang relatif stabil dan kuat. Meningkatkan modal psikologi pada seorang individu dapat mendorong perilaku positif, memiliki kinerja yang baik, serta mampu meningkatkan daya saing dalam organisasi.

Muthukumar dkk., (2017) menyatakan bahwa modal psikologi mengacu pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang positif. Modal psikologi juga berperan dalam perilaku organisasi yang positif berdasarkan perkembangan

psikologis pada individu. Seseorang yang menerapkan psikologi positif cenderung memiliki perilaku gembira dan berdedikasi pada suatu organisasi.

Menurut Luthans dkk., (2007) modal psikologi adalah perkembangan psikologis positif individu yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Modal psikologi dapat diidentifikasi dari kepercayaan diri, atribusi positif, harapan, dan ketahanan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa modal psikologi adalah konstruk psikologi positif yang dimiliki seorang individu yang dapat berdampak pada lingkungan kerja seseorang, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif didalam organisasi. Penelitian ini menggunakan definisi modal psikologi dari Luthans, Youssef, dan Avolio, karena lebih sesuai.

2. Aspek-aspek Modal Psikologi

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007) terdapat 4 aspek dari modal psikologi yaitu: (1) *self efficacy*, memiliki kepercayaan diri terhadap tugas-tugas yang menantang; (2) *optimism*, berpikir positif terhadap hasil yang akan dicapai; (3) *hope*, mengacu pada tujuan dari tugas yang dilakukan sehingga memiliki motivasi untuk mencapai tujuan tersebut; (4) *resiliency*, ketika mengalami kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, individu dapat bertahan dan bangkit sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Penelitian ini menggunakan aspek aspek yang dikembangkan Luthans, Youssef, & Avolio (2007) yaitu: (1) *self efficacy*; (2) *optimism*; (3) *hope*; (4) *resiliency*.

Berdasarkan riset yang dilakukan peneliti terhadap aspek-aspek modal psikologi hanya menemukan teori dari Luthans, Youssef, & Avolio (2007). Beberapa penelitian dalam negeri maupun luar negeri rata-rata menggunakan teori tersebut. Selain itu teori tersebut berkaitan dengan penelitian ini, maka dari itu peneliti menggunakan teori aspek-aspek yang dikembangkan Luthans, Youssef, & Avolio (2007).

C. Keterikatan Kerja

1. Definisi Keterikatan Kerja

Kahn (1990) menyatakan bahwa keterikatan kerja berawal dari konsep *personal engagement* di tempat kerja. Keterikatan kerja merupakan keterlibatan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh aspek fisik, kognitif, dan emosi.

Schaufeli dkk., (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan sikap yang persisten, tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa, perilaku, atau individu tertentu.

Menurut Wood, Oh, Park, & Kim (2020) *Work engagement* merupakan keadaan motivasi yang positif dan memuaskan terkait kesejahteraan pekerjaan. Ketika individu memiliki keterikatan kerja biasanya ia akan merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen, dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya atau mencari alternatif lain menurut Schaufeli dan Salanova (dalam Ulfah, Dewi, & Hidayatullah, 2019).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan keterlibatan antara dosen dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja dapat dilihat dari seorang yang merasa bangga terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian ini akan menggunakan definisi keterikatan kerja dari Schaufeli, Salanova, Gonzales, dan Bakker karena teori tersebut berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu teori tersebut banyak digunakan penelitian-penelitian sebelumnya baik di dalam negeri maupun luar negeri.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Menurut Kahn (1990) terdapat 3 aspek keterikatan kerja, yaitu: (1) fisik mengacu pada keterlibatan seseorang secara fisik seperti lebih sigap, bersemangat, dan berenergi dalam menjalankan tugasnya; (2) kognitif mengacu pada kemampuan berpikir seseorang dalam menjalankan tugasnya; (3) emosional mengacu pada sikap empati yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Rothbard (2001) mengungkapkan bahwa terdapat 2 aspek keterikatan kerja, yaitu: (1) *Attention* yang mengacu kepada kemampuan kognitif dan jumlah waktu, hal tersebut dapat dilihat dari waktu yang dibutuhkan untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) *Absorption* mengacu kepada intensitas fokus seseorang dalam menyelesaikan tugas, hal tersebut dapat dilihat dari seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menyenangkan sehingga dapat lupa waktu dalam bekerja.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004)(Schaufeli et al., 2002) terdapat 3 aspek dari keterikatan kerja, sebagai berikut: (1) *vigor* atau semangat yaitu dosen yang

memiliki ketahanan mental dan tingkat energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, tidak pernah putus asa dan memiliki kemauan dan usaha dalam bekerja, mampu mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja; (2) *dedication* atau berdedikasi yaitu dosen yang memiliki antusiasme yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, merasa bangga akan pekerjaannya, mampu menghadapi segala hambatan dan rintangan dari pekerjaannya, memiliki sikap kreatif dan inovatif terhadap organisasi; (3) *absorption* atau meresapi yaitu dosen yang merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu hal yang menyenangkan bahkan sampai lupa waktu saat bekerja.

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan aspek keterikatan kerja yang dikembangkan Schaufeli & Bakker (2004) yaitu: (1) *vigor*; (2) *dedication*; (3) *absorption*, dengan alasan lebih berfokus pada sikap kerja yang dimiliki individu sehingga lebih sesuai dengan penelitian ini.

D. Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja

Penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah (*work from home*). Penelitian ini menguji apakah dosen yang pernah menjalankan pekerjaan dari rumah dengan modal psikologi dan keterikatan kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja. Kinerja dosen sangat berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar sebagai tombak pendidikan. Dosen merupakan pekerjaan yang dinamis, yaitu dosen terus menerus mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sistem pendidikan yang optimal baik bagi mahasiswa maupun universitas. Hal tersebut berkaitan dengan bagaimana cara dosen dapat menyikapi

hambatan-hambatan yang terjadi ketika menghadapi suatu perubahan seperti melaksanakan kerja dari rumah. Bekerja dari rumah merupakan suatu hal yang baru bagi seluruh civitas akademika termasuk dosen. Sehingga dosen perlu melakukan adaptasi dalam pelaksanaannya, sebagaimana yang kita ketahui bahwa dosen memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar, penelitian, dan pengabdian masyarakat, maka dari itu dosen dituntut untuk mencapai kinerja yang maksimal (Pristiyono, Ikhlah, Rafika, & Hasibuan, 2020).

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal menurut Arikunt (dalam Kurniati & Fidowaty, 2017). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti sikap, minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu seperti sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada faktor internal yang dimiliki dosen dalam mencapai kinerja yang optimal. Faktor motivasi dapat meningkatkan kinerja dosen, motivasi berperan sebagai pendorong seseorang dalam melaksanakan tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi termasuk dalam modal psikologi, individu yang memiliki motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja (Soleha dkk., 2014). Dosen dan universitas perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi sistem bekerja dari rumah, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan modal psikologi dosen. Modal psikologi merupakan aset yang dimiliki dosen dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga dosen dapat menghadapi segala hambatan selama bekerja dari rumah dengan optimal (Meilia dkk., 2016).

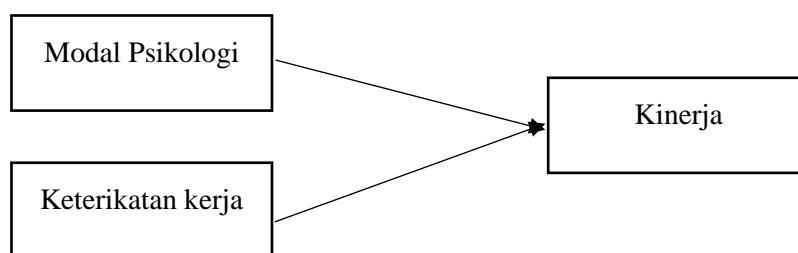
Penelitian sebelumnya yang dilakukan Luthans (2002) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja melalui penerapan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan modal psikologi yang diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif. Menurut Triccia & Satiningsih (2020) peningkatan kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek dari modal psikologi yaitu rasa percaya diri, harapan, pantang menyerah, dan semangat optimis. Individu yang lebih penuh harapan, optimis, pantang menyerah dan rasa percaya diri mampu menghadapi hambatan saat bekerja dalam konteks lingkungan global yang dinamis (Luthans dkk., 2007). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silen (2016) mengungkapkan bahwa modal psikologi dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Modal psikologi berperan penting dalam pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan. Sedangkan keterikatan kerja berperan penting karena individu yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan keunggulan dan kompetitif sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dinamika psikologis keterikatan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Soelton, Gustiawan, & Fazriyanti (2018). Mereka mengungkapkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penilaian kinerja paling positif ketika dosen sangat terlibat dengan pekerjaannya. Maka dari itu dosen yang merasa energik dan berdedikasi kemungkinan besar memiliki kinerja tugas yang memadai (Bakker Demeroti, & Brummelhuis (2012). Keterikatan kerja guru merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja, dilihat dari tingkat efikasi diri dan keterikatan kerja guru

memaksimalkan pengaruh lingkungan pembelajaran terhadap kinerja (Song dkk., 2018).

Nugroho dkk., (2018) menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *employee engagement*. Modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Individu yang memiliki hubungan kerja yang baik mampu mengambil resiko dalam suatu kelompok serta dapat melibatkan diri terhadap pekerjaannya (Nurnaeni, 2017). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menunjukkan tindakan dan perilaku yang berorientasi pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian itu, penelitian yang dilakukan Nugroho dkk., (2013) mengungkapkan bahwa Individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka dapat memiliki keadaan mental yang positif berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menggambarkan kerangka konseptual untuk memudahkan alur pikir penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja

E. Hipotesis

H1: Modal psikologi dapat menjadi prediktor terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah.

H2: Keterikatan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah.

H3: Modal psikologi dan keterikatan kerja dapat menjadi prediktor secara simultan terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan, peneliti memilih metode kuantitatif dengan melibatkan modal psikologi sebagai variabel independen pertama, dan keterikatan kerja sebagai variabel independen kedua, serta kinerja sebagai variabel dependen. Kinerja adalah perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Aspek dari kinerja yaitu, *Task Performance* (TP), *Contextual Performance* (CP), *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Alat ukur yang digunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) (Koopmans, 2014). Modal psikologi yang digunakan penelitian ini mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh Luthans dkk., (2007), yakni modal psikologi adalah perkembangan psikologis positif individu yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Aspek dari modal psikologi yaitu *self efficacy* (kepercayaan diri), *optimism* (atribusi positif), *hope* (harapan), dan *resiliency* (ketahanan). Alat ukur yang digunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). keterikatan kerja yang digunakan penelitian ini mengacu pada konsep yang dikembangkan Schaufeli & Bakker (2004), yakni melihat keterikatan kerja sebagai hubungan positif antara individu dengan organisasi. Keterikatan kerja dalam pekerjaannya dapat diidentifikasi melalui karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen, dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya atau mencari alternatif lain.

Aspek dari keterikatan kerja yaitu *absorption*, *dedication*, dan *vigor*. Alat ukur yang digunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).

B. Partisipan Penelitian

Pada penelitian ini, partisipan yang terlibat adalah laki-laki atau perempuan yang (a) bekerja sebagai staf pengajar atau dosen tetap dan (b) pernah melaksanakan bekerja dari rumah. Pada penelitian ini hanya subjek yang memenuhi kriteria tersebut dapat mengisi secara lengkap skala penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Usia	M = 38.27	SD = 9.407	R = 25-68
Jenis Kelamin	Laki-laki	39.9	n = 69
	Perempuan	60.1	n = 104
Masa Kerja	1 - 5	38.9	n = 37
	6 - 10	23.2	n = 22
	11 - 15	12.6	n = 12
	16 - 20	4.2	n = 4
	>20	21.1	n = 20
Domisili	Bali	0.6	n = 1
	Banten	2.3	n = 4
	Bengkulu	1.2	n = 2
	DIY	19.1	n = 33
	DKI Jakarta	3.5	n = 6
	Gorontalo	0.6	n = 1
	Jambi	1.7	n = 3
	Jawa Barat	11.6	n = 20
	Jawa Tengah	5.8	n = 10
	Jawa Timur	12.1	n = 21
	Kalimantan Barat	1.2	n = 2
	Kalimantan Selatan	1.7	n = 3
	Kalimantan Tengah	2.3	n = 4
	Kepulauan Riau	0.6	n = 1
	Lampung	1.7	n = 3
	Maluku	1.7	n = 3
	NTB	1.2	n = 2
	NTT	4.0	n = 7
	Riau	2.9	n = 5
	Sulawesi Selatan	4.0	n = 7
Sulawesi Tenggara	1.2	n = 2	
Sulawesi Utara	1.7	n = 3	
Sumatera Barat	2.3	n = 4	

Sumatera Selatan	8.7	n = 15
Sumatera Utara	6.4	n = 11

Keterangan: M = Median; SD = Standar Deviasi; R = Range, n = Jumlah Partisipan

Berdasarkan uraian tabel diatas menjelaskan tentang informasi demografi partisipan penelitian. Keseluruhan jumlah partisipan penelitian yaitu 173 partisipan dengan 69 partisipan laki-laki dan 104 partisipan perempuan. Distribusi usia partisipan memiliki rentang usia 25 hingga 68 tahun dengan nilai rata-rata 38.27 dan nilai simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 9.407. Partisipan yang paling mendominasi berdasarkan masa kerjanya yaitu partisipan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 37 partisipan dengan persentase 38.9%. Data yang disebar di seluruh Indonesia yang paling mendominasi berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yaitu sebanyak 33 partisipan dengan persentase 19.1%.

C. Pengukuran

1. Kinerja

Untuk mengukur kinerja digunakan alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). Alat ukur ini di kembangkan Koopmans dkk., (2014) kemudian di adaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018). IWPQ terdiri dari 18 aitem dengan 5 *Task Performance* (TP) yaitu (aitem 1 sampai 5), 8 *Contextual Performance* (CP) yaitu (aitem 6 sampai 13), 5 *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yaitu (aitem 14 sampai 18). Para partisipan diminta untuk mengevaluasi seberapa sering mereka merasakan pada hal-hal yang digambarkan dalam aitem (misalnya, Saya bisa merencanakan pekerjaan sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu; Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya). Respon-respon partisipan diberikan skor dalam 5 poin skala

likert dengan pilihan skor 0 (tidak pernah) sampai 4 (selalu). Penelitian ini menggunakan alat ukur yang sudah diadaptasi oleh (Widyastuti & Hidayat, 2018).

Tabel 2. **Distribusi skala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).**

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable	
		Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
1.	<i>Task Performance</i>	1,2,3,4,5	5	-	-
2.	<i>Contextual Performance</i>	6,7,8,9,10,11,12,13	8	-	-
3.	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	-	-	14,15,*16,17,18	5
Total			18		

Berdasarkan hasil uji coba pada alat ukur kinerja menggunakan *try out* terhadap 80 partisipan, diperoleh nilai koefisien validitas seluruh aitem bergerak antara 0.172 hingga 0.593. Menurut Sugiyono (dalam Yusup, 2018) Signifikansi koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ *product moment*. Artinya terdapat aitem yang gugur yaitu aitem 16 yang memiliki nilai koefisien 0.172, dimana nilai tersebut dibawah 0.220. Sedangkan uji reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.815

2. Modal Psikologi

Modal Psikologi diukur menggunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang di kembangkan Luthans dkk., (2007) kemudian diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh (Setyandari, Wibowo, Sunawan, & Purwanto (2019). Skala PCQ terdiri dari 24 aitem dengan 6 aitem *self efficacy* (aitem 1 sampai 6), 6 aitem *optimism* (aitem 7 sampai 12), 6 aitem *hope* (aitem 13 sampai 18), dan 6 aitem *resiliency* (aitem 19 sampai 24). Para partisipan diminta untuk mengevaluasi seberapa sering mereka merasakan pada hal-hal yang digambarkan dalam aitem (misalnya, Saya merasa percaya diri untuk menemukan

jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang berkaitan dengan pekerjaan saya; Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan-tujuan saya). Respon-respon partisipan diberikan skor dalam 6 poin skala *likert* dengan pilihan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan alat ukur Modal Psikologi yang sudah diadaptasi oleh (Setyandari dkk., 2019).

Tabel 3. Distribusi skala Psychological Capital Questionnaire (PCQ).

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable	
		Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
1.	<i>Self Efficacy</i>	1,2,3,4,5,6	6	-	-
2.	<i>Hope</i>	7,8,9,10, 11,12	6	-	-
3.	<i>Resiliency</i>	14,15,16, 17,18	5	13	1
4.	<i>Optimism</i>	*19, 21, 22, 24	4	20, 23	2
Total			24		

Berdasarkan hasil uji coba pada alat ukur kinerja menggunakan *try out* terhadap 80 partisipan, diperoleh nilai koefisien validitas seluruh aitem bergerak antara 0.209 hingga 0.728. Menurut Sugiyono (dalam Yusup, 2018) Signifikansi koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila r hitung $>$ r tabel *product moment*. Artinya terdapat aitem yang gugur yaitu aitem 19 yang memiliki nilai koefisien 0.209, dimana nilai tersebut dibawah 0.220. Sedangkan uji reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.879.

3. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja diukur menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang peneliti adaptasi dari Schaufeli & Bakker (2004). UWES terdiri dari 17 aitem dengan 6 aitem *vigor* (VI) yaitu (aitem 1,4,8,12,15,17), 5 aitem

dedication (DE) yaitu (aitem 2,5,7,10,13), dan 6 aitem *absorption* (AB) yaitu (aitem 3,6,9,11,14,16). Para partisipan diminta untuk mengevaluasi seberapa sering mereka merasakan pada hal-hal yang digambarkan dalam aitem (misalnya, Saya merasa sangat berenergi di tempat kerja; Berkaitan dengan pekerjaan saya, saya telah menemukan satu pekerjaan yang sangat bermakna dan penuh harapan). Respon-respon partisipan diberikan skor dalam 7 poin skala *likert* dengan pilihan skor 0 (tidak pernah) sampai 6 (selalu).

Tabel 4. Distribusi skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable	
		Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6	-	-
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5	-	-
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6	-	-
Total			17		

Berdasarkan hasil uji coba pada alat ukur kinerja menggunakan *try out* terhadap 80 partisipan, diperoleh nilai koefisien validitas seluruh aitem bergerak antara 0.265 hingga 0.669. Menurut Sugiyono (dalam Yusup, 2018) Signifikansi koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila r hitung $>$ r tabel *product moment*. Artinya seluruh aitem pada alat ukur ini dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien diatas 0.220, sehingga tidak ada aitem yang gugur. Sedangkan uji reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.883.

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini mengambil data di beberapa universitas di Indonesia dari Agustus hingga Oktober tahun 2022. Prosedur sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah staf

pengajar dan dosen tetap dan pernah melaksanakan bekerja dari rumah. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online melalui *google form*. Alat yang digunakan untuk mendistribusikan kuesioner adalah *e-mail* dan *whatsapp*.

Tahap pertama, peneliti menuliskan aitem-aitem ke dalam *google form*. Tahapan kedua, melakukan pencarian alamat *e-mail* partisipan di *website* universitas maupun fakultas serta menghubungi partisipan melalui pesan *whatsapp*. Selanjutnya menghubungi partisipan terpilih yang memenuhi kriteria untuk diminta kesediaannya berkontribusi dalam penelitian. Tahap ketiga, partisipan yang bersedia berkontribusi dalam penelitian akan diminta untuk mengisi kuesioner dengan diberikan alamat *link* kuesioner. Kuesioner terdiri dari enam lembar halaman yaitu (1) karakteristik partisipan dan kesediaan partisipan (3) identitas partisipan yang berisi nama, jenis kelamin, usia, dan masa kerja (4) kuesioner yang mengukur kinerja (5) kuesioner yang mengukur modal psikologi (6) kuesioner yang mengukur keterikatan kerja (7) ucapan terima kasih.

E. Rencana Analisis Data

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Rosita dkk., 2021). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan valid atau tidak. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila signifikansi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Sugiyono (dalam Yusup, 2018). Sedangkan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih dengan instrumen yang sama

(Widi, 2011). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabilitas apabila koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0.60 (Puspasari & Puspita, 2022). Peneliti melakukan analisis *try out* terpakai yaitu melakukan uji alat ukur kepada 80 partisipan kemudian terdapat beberapa aitem yang gugur yaitu satu aitem pada skala kinerja dan satu aitem pada skala modal psikologi. Kemudian peneliti, membagikan kembali kuesioner kepada 93 partisipan. Data yang di analisis adalah 173 data yang terdiri dari 80 data versi pertama pra *try out* dan 93 data versi kedua pasca *try out*.

Berdasarkan hasil skoring data yang telah diperoleh, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda menjelaskan seberapa besar kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda menjelaskan apakah variabel bebas dapat Syarat dari analisis regresi berganda yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas. Proses pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 *for windows*.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu: (1) uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* untuk uji normalita; (2) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang digunakan antara variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak; (3) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas; (4) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji *Spearman rho*.

BAB IV

HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN

A. Hasil-hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran secara umum mengenai skor kinerja, modal psikologi, dan keterikatan kerja pada dosen selama bekerja dari rumah. Deskripsi data penelitian meliputi nilai tertinggi (X_{max}), nilai terendah (X_{min}), rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*SD*).

Tabel 5. Deskripsi hipotetik

Variabel	Hipotetik			
	X min	X max	Mean	SD
Kinerja	0	68	34	11.333
Modal Psikologi	23	138	80.5	19.166
Keterikatan Kerja	0	102	51	17

Keterangan: Min = nilai terendah; Max = nilai tertinggi; Mean = rata-rata; SD = standar deviasi

Tabel 6. Deskripsi empirik

Variabel	Empirik			
	X min	X max	Mean	SD
Kinerja	35	68	53.03	7.035
Modal Psikologi	61	138	114.77	12.055
Keterikatan Kerja	40	102	77.32	12.925

Keterangan: Min = nilai terendah; Max = nilai tertinggi; Mean = rata-rata; SD = standar deviasi

Berdasarkan hasil skor data empirik, peneliti menyusun kategorisasi data yang terdiri dari 3 kategori yaitu rendah, sedang, tinggi. Tabel dibawah ini menyajikan rumus norma kategorisasi.

Tabel 7. Rumus norma kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Rendah	$X < \mu - 1 \sigma$
Sedang	$\mu - 1 \sigma \leq X < \mu + 1 \sigma$
Tinggi	$X > \mu + 1 \sigma$

Keterangan: X = skor total; μ = nilai rata-rata; σ = standar deviasi

Berdasarkan rumus yang telah disajikan, peneliti memperoleh skor kinerja, modal psikologi, dan keterikatan kerja sebagai berikut.

Tabel 8. Kategorisasi Kinerja

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 46$	24	13.9
Sedang	$46 \leq X < 60$	115	66.5
Tinggi	$X > 60$	34	19.7

Berdasarkan tabel di atas, partisipan terbanyak berada di kategori sedang dengan jumlah 115 partisipan dengan persentase 13.9%. Sedangkan untuk persentase kategori tinggi 19.7% dan persentase kategori rendah 13.9%. Partisipan dengan kategori tinggi lebih banyak dibandingkan kategori rendah dengan selisih 10 partisipan. Kategorisasi ini menunjukkan tingkat kinerja pada 173 staf pengajar atau dosen selama bekerja dari rumah.

Tabel 9. Kategorisasi Modal Psikologi

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 102.7$	26	15.0
Sedang	$102.7 \leq X < 126.8$	116	67.1
Tinggi	$X > 126.8$	31	17.9

Berdasarkan tabel di atas, partisipan terbanyak berada di kategori sedang dengan jumlah 116 partisipan dengan persentase 67.1%. Sedangkan untuk persentase kategori tinggi 17.9% dan persentase kategori rendah 15.0%. Partisipan dengan kategori tinggi lebih banyak dibandingkan kategori rendah dengan selisih 5 partisipan. Kategorisasi ini menunjukkan tingkat modal psikologi pada 173 staf pengajar atau dosen selama bekerja dari rumah.

Tabel 10. Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 64.4$	31	17.9
Sedang	$64.4 \leq X < 90.2$	115	66.5
Tinggi	$X > 90.2$	27	15.6

Berdasarkan tabel di atas, partisipan terbanyak berada di kategori sedang dengan jumlah 115 partisipan dengan persentase 66.5%. Sedangkan untuk persentase kategori rendah 17.9% dan persentase kategori tinggi 15.6%. Partisipan dengan kategori rendah lebih banyak dibandingkan kategori tinggi dengan selisih 4 partisipan. Kategorisasi ini menunjukkan tingkat keterikatan kerja pada 173 staf pengajar atau dosen selama bekerja dari rumah.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* untuk uji normalitas. Kriteria data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikan (p) > 0.05 dan data dikatakan terdistribusi tidak normal apabila signifikan (p) < 0.05 .

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Unstandardized Residual	0.200	Normal

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang digunakan antara variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak. Kriteria antar variabel yang memiliki hubungan linear jika signifikan (p) < 0.05 dan data antar variabel yang memiliki hubungan tidak linear apabila signifikan (p) > 0.05 .

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikasi (p)	Keterangan
Kinerja * Modal Psikologi	0.000	Linear
Kinerja * Keterikatan Kerja	0.000	

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas, sebaran data anatar variabel kinerja dan variabel modal psikologi memiliki hubungan linear dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil yang sama juga terjadi antara variabel kinerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan linear dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$)

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Kriteria data mengalami multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 .

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Modal Psikologi Keterikatan Kerja	0.713	1.403	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel, hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* kedua variabel bebas sebesar 0.713, dimana nilai tersebut lebih besar

dari 0.100. Sedangkan nilai VIF sebesar 1.403, dimana nilai lebih kecil dari 10.00. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji *Spearman rho*, dengan kriteria jika nilai signifikansi (p) $>$ 0.05 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikansi (p) $<$ 0.05 dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi (p)	Keterangan
Modal Psikologi	0.110	Tidak terjadi
Keterikatan Kerja	0.751	heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji heteroskedastisitas menyatakan nilai signifikansi pada variabel modal psikologi sebesar 0.110 ($p >$ 0.05) sedangkan nilai signifikansi pada variabel keterikatan kerja sebesar 0.751 ($p >$ 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima atau tidak. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor (Sugiyono,

2007). Analisis regresi linear hanya dapat digunakan jika minimal dua variabel bebas.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara angka nol sampai satu. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka satu maka penjelasan model dan daya prediksinya semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka nol maka semakin terbatas penjelasan model dan daya prediksinya. Nilai koefisien korelasi (R) menjelaskan nilai hubungan antara variabel bebas yaitu modal psikologi dan keterikatan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0.696	0.485	0.479	5.08023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.485 yang artinya kontribusi antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja sebesar 48.5%, sedangkan 51.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.696 yang artinya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 69.6%.

b. Uji t-Parsial

Uji t-parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (p) <

0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi (p) $>$ 0.05 maka tidak terdapat pengaruh sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t-parsial juga dapat diketahui dengan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Cara menentukan nilai t_{tabel} menggunakan signifikansi 0.05 dan nilai $df = (n-k)$ dengan n merupakan jumlah partisipan sedangkan k merupakan jumlah variabel bebas dan terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 16. Hasil Uji t-Parsial

Variabel	B (Koefisien)	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Modal Psikologi	0.305	0.522	8.080	1.97402	0.000	H_a diterima
Keterikatan Kerja	0.143	0.262	4.061		0.000	

Berdasarkan hasil uji t-parsial yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel modal psikologi dapat menjadi prediktor terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), nilai t_{hitung} sebesar 8.080 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.97402 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan untuk nilai signifikansi dari keterikatan kerja 0.000 ($p < 0.05$), nilai t_{hitung} sebesar 4.061 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.97402 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal tersebut menyatakan bahwa variabel keterikatan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja.

c. Uji F-Simultan

Uji F-simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan dalam mempengaruhi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (p) $<$ 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan sehingga

H_a diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi (p) > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh sehingga H_a ditolak. Hasil uji F-simultan juga dapat diketahui dengan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Cara menentukan nilai F_{tabel} menggunakan signifikansi 0.05 dengan nilai $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, dimana n merupakan jumlah partisipan sedangkan k merupakan jumlah variabel bebas dan terikat. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 17. Hasil Uji F-Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regression	4126.304	2	2063.152	79.940	3.05	0.000
1 Residual	4387.488	170	25.809			
Total	8513.792	172				

Berdasarkan hasil uji F-simultan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), dan nilai F_{hitung} sebesar 79.940, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.05 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal tersebut menyatakan bahwa modal psikologi dan keterikatan kerja dapat menjadi prediktor secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja.

4. Uji Korelasi (analisis tambahan)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah aspek-aspek variabel bebas yaitu modal psikologi dan keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Syarat dari uji korelasi adalah jika nilai signifikansi (p) < 0.05 maka dinyatakan berkorelasi, sedangkan apabila nilai signifikansi (p) > 0.05 maka

dinyatakan tidak berkorelasi. Sedangkan koefisien korelasi (r) merupakan ukuran kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 18. **Klasifikasi tingkat keeratan hubungan antar variabel**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 18, menunjukkan bahwa nilai koefisien mendekati 1 untuk korelasi positif yang kuat, -1 untuk korelasi negatif yang kuat, dan 0 menunjukkan tidak berkorelasi.

Tabel 19. **Hasil Uji Korelasi Aspek Modal Psikologi dengan Kinerja**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Self efficacy</i> dengan Kinerja	0.602	0.000	Berkorelasi
<i>Hope</i> dengan Kinerja	0.590	0.000	Berkorelasi
<i>Resiliency</i> dengan Kinerja	0.537	0.000	Berkorelasi
<i>Optimism</i> dengan Kinerja	0.586	0.000	Berkorelasi

Berdasarkan tabel 19, menunjukkan bahwa semua aspek dari modal psikologi berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi masing-masing 0.000 ($p < 0.05$). Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari aspek *self efficacy* sebesar 0.602, artinya tingkat hubungan keduanya kuat. Sedangkan untuk aspek lainnya memiliki nilai koefisien korelasi (r) yang tingkat hubungan keduanya cukup kuat, dengan masing-masing nilai koefisien korelasi *hope* sebesar 0.590, koefisien korelasi *resiliency* sebesar 0.537, dan koefisien korelasi *optimism* sebesar 0.586.

Tabel 20. **Hasil Uji Korelasi Aspek Keterikatan Kerja dengan Kinerja**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Vigor</i> dengan Kinerja	0.614	0.000	Berkorelasi
<i>Dedication</i> dengan Kinerja	0.550	0.000	Berkorelasi
<i>Absorption</i> dengan Kinerja	0.287	0.000	Berkorelasi

Berdasarkan tabel 20, menunjukkan bahwa semua aspek dari keterikatan kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi masing-masing 0.000 ($p < 0.05$). Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari aspek *vigor* sebesar 0.614 dengan tingkat hubungan keduanya kuat, aspek *dedication* sebesar 0.550 dengan tingkat hubungan keduanya cukup kuat, dan aspek *absorption* sebesar 0.287 dengan tingkat hubungan keduanya rendah.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologi dan keterikatan kerja terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 173 staf pengajar atau dosen yang pernah bekerja dari rumah, dengan 69 partisipan laki-laki dan 104 partisipan perempuan. Rentang usia partisipan berkisar antara 25 hingga 68 tahun. Partisipan yang paling mendominasi berdasarkan masa kerjanya yaitu partisipan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun dengan persentase 21.4%.

Kemudian peneliti mengajukan tiga hipotesis yaitu: (1) modal psikologi dapat menjadi prediktor terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. (2) keterikatan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. (3) modal psikologi dan keterikatan kerja dapat menjadi prediktor secara simultan terhadap kinerja dosen selama bekerja dari rumah. Berdasarkan hal

tersebut, peneliti melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah hipotesis dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (1) yang telah diperoleh menyatakan bahwa modal psikologi dapat menjadi prediktor terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t-parsial dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Modal psikologi berperan sebagai prediktor terhadap kinerja. Nilai *t_{hitung}* lebih besar dari *t_{tabel}* yaitu $8.080 > 1.97402$, artinya dosen yang memiliki kepercayaan diri, harapan, optimis, dan resiliensi terhadap pekerjaannya dapat mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sukiman & Priyono (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kinerja karyawan dengan modal psikologi. Apabila memiliki perilaku psikologis yang positif maka dapat berpengaruh terhadap kinerja Soleha, Rosiana, & Yulianto (2014). Individu dengan kinerja yang baik dipengaruhi oleh aspek-aspek modal psikologi yang meliputi efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi diri (Triccia & Satiningsih, 2020).

Selanjutnya, hasil uji hipotesis (2) yang dilakukan pada variabel keterikatan kerja menggunakan hasil uji t-parsial menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Keterikatan kerja berperan sebagai prediktor terhadap kinerja. Nilai *t_{hitung}* lebih besar dari nilai *t_{tabel}* yaitu $4.061 > 1.97402$, artinya dosen yang memiliki semangat, dedikasi, dan meresapi pekerjaannya dapat mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soelton, Gustiawan, & Fazriyanti (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh keterikatan kerja (Kustya & Nugraheni, 2020). Keterikatan karyawan dapat menyebabkan perasaan yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterikatan karyawan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, retensi karyawan, produktivitas karyawan, advokasi bisnis, dan keberhasilan bisnis (Qodariah, 2019).

Hasil uji hipotesis (3) yang diperoleh menyatakan bahwa modal psikologi dan keterikatan kerja dapat menjadi prediktor secara simultan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F-simultan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $79.940 > 3.05$ maka H_a diterima. Modal psikologi dan keterikatan kerja berperan sebagai prediktor secara bersama-sama atau simultan dengan kinerja. Dosen yang memiliki modal psikologi dan keterikatan kerja dapat meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nugroho dkk., 2018) menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator. Artinya modal psikologi berpengaruh terhadap keterikatan kerja sehingga dapat berdampak pada tingkat kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Meilia & Setyowati (2016) menjelaskan bahwa modal psikologi dan keterikatan karyawan lebih berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) antara modal psikologi, keterikatan kerja, dan kinerja yaitu 0.485. Hal tersebut menjelaskan bahwa kontribusi atau sumbangan dari modal psikologi dan keterikatan kerja sebesar 48.5%, sedangkan

sisanya 51.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. Selain itu, terdapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.696 yang artinya hubungan antara modal psikologi, keterikatan kerja dan kinerja sebesar 69.6%.

Pada penelitian ini juga dilakukan analisis tambahan yaitu uji korelasi setiap aspek pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian. Hasil uji korelasi pada variabel modal psikologi menunjukkan bahwa semua aspek dari modal psikologi berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji korelasi pada aspek *self efficacy* diperoleh nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.602. Sedangkan untuk aspek *hope* nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.590. Selanjutnya pada aspek *resilience* nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.537. Aspek *Optimism* nilai signifikansi (p) 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.586.

Uji korelasi selanjutnya dilakukan pada variabel keterikatan kerja. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa semua aspek dari keterikatan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja. Hasil uji korelasi pada aspek *vigor* diperoleh nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.614. Sedangkan untuk aspek *dedication* nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.550. Selanjutnya pada aspek *absorption* nilai signifikansi (p) yaitu 0.000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.287.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu pengambilan data melalui kuesioner secara daring sehingga rentan terjadi bias. Peneliti tidak mengidentifikasi partisipan secara keseluruhan karena tidak membatasi asal daerah

partisipan. Peneliti tidak mengidentifikasi lebih lanjut mengenai perguruan tinggi tempat mengajar, karena tidak membatasi perguruan tinggi dari suatu daerah. Penelitian ini lebih berfokus pada faktor internal kinerja saja, sedangkan di lapangan selain faktor internal ada banyak faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sehingga hasil yang didapat tidak memiliki cakupan yang luas. Aitem pada kuesioner penelitian kurang mewakili, karena peneliti tidak membuat aitem pertanyaan secara kontekstual sesuai dengan kondisi work from home. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menyajikan bukti empiris mengenai kinerja dosen selama bekerja dari rumah yang ditinjau dari modal psikologi dan keterikatan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sejauh mana modal psikologi dan keterikatan kerja yang dimiliki dapat berdampak pada kinerja dosen selama bekerja dari rumah. Modal psikologi berkorelasi positif terhadap kinerja. Modal psikologi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya apabila modal psikologi yang rendah dapat menurunkan kinerja. Selanjutnya, keterikatan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya keterikatan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja. Kemudian modal psikologi dan keterikatan kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja, dengan masing-masing aspek yang dimiliki berkorelasi positif dengan kinerja.

B. Saran

Partisipan perlu memperhatikan perilaku psikologi dan perasaan yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Individu dengan modal psikologi dan keterikatan kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang serupa, diharapkan dapat membuat batasan asal daerah partisipan sehingga dapat mengidentifikasi dengan baik. Selain itu, sebaiknya dapat mengidentifikasi perguruan tinggi tempat mengajar dengan dikualifikasikan menjadi PTN (Perguruan Tinggi Negeri) dan

PTS (Perguruan Tinggi Swasta). Aitem pertanyaan yang digunakan sebaiknya membuat aitem pertanyaan secara kontekstual sesuai dengan kondisi work from home. Sehingga hasil yang didapat lebih sesuai dengan konteks penelitian. Kemudian untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti berdasarkan faktor internal dan eksternal sehingga hasil yang didapat memiliki cakupan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi covid-19 dan kinerja dosen (study kasus kinerja dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(January), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1–208.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Pertama). Indomedia Pustaka. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management*, 33(4), 692–724.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human*.
- Meilia, C. H., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh modal psikologi dan peran keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai dengan mediati komitmen organisasional (studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, 13(1), 45–55.
- Muthukumar, K., Riasudeen, S., & Mathivanan, S. (2017). The impact of psychological capital on job performance: A study among Indian scientists. *International Journal of Business Excellence*, 13(1), 79–90. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2017.085795>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192–202. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/8838>
- Nugroho, O., Darokah, M., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2018). Kinerja ditinjau dari modal psikologis, budaya organisasi, dan employee engagement. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*, 1–7.
- Nurnaeni, U. (2017). Gambaran kinerja dan keterikatan kerja pada pegawai pengelola barang/jasa pemerintah. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 473–480. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1474>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Pristiyono., Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi work from home terhadap motivasi dan kinerja dosen di Indonesia. *Jurnal Akutansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263-269.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers

- performance during the covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tingkat pengetahuan dan sikap mahasiswa terhadap pemilihan suplemen kesehatan dalam menghadapi covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Qodariah. (2019). Analisis deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S), PT Supervisor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1(2), 53-64.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Satriyono, G., Rukmini, M., (2022). Studi eksplorasi work from home (wfh) terhadap kinerja dosen selama pandemi covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3871-3877.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Setyandari, A., Wibowo, M. E., Purwanto, E., & Sunawan. (2019). Adaptation of academic psychological capital questionnaire in bahasa Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 443, 261–264. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.051>
- Silen, A. P. (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*, 9(3), 161–175. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i3.3073>
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh keterikatan kerja, jenjang karir dan standar pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 status pegawai tetap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–38.

- Soleha, N., Rosiana, R., & Yulianto, A. S. (2014). Pengaruh mediasi modal psikologis pada hubungan model perencanaan anggaran dan kinerja pegawai (studi empiris pada PNS Pemerintah Provinsi Banten). *Jurnal Akuntansi*, 18(2), 188–201.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249–271. <https://doi.org/10.1002/piq.21251>
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiman, & Priyono, B. S. (2020). Pengaruh modal psikologi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers: Optimalisasi Potensi Masyarakat Di Era Society 5.0 Untuk Mewujudkan Indonesia Maju Dan Berkarakter*, 727–737. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/8068>
- Suprpto, Suparji, Harianto, S., Palupi, A. E., & Samsul, S. I. (2021). Evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan selama Work From Home (WFH). *Journal of Public Sector Innovations*, 05(2), 90–99.
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>
- Ulfah, K. D., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). World innovative telecommunication (Oppo) Banjarmasin correlation perception of workload and work engagement to marketing division employees in Pt. World innovation telecommucation (Oppo) Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 51–54.
- Widi, R. (2011). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej)*, 8(1), 27–34. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/STOMA/article/view/2083>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262.

<https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

Skala Kinerja

Seberapa sering Anda dalam kehidupan sehari-hari mengalami, merasakan, memikirkan, melakukan hal-hal terkait pekerjaan yang digambarkan dalam pernyataan-pernyataan berikut ini:

Keterangan:

TP: Tidak Pernah

J: Jarang

K: Kadang-kadang

S: Sering

SL: Selalu

No	Pertanyaan	TP	J	K	S	SL
1.	Saya bisa merencanakan pekerjaan sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu					
2.	Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai					
3.	Saya dapat menetapkan prioritas					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien					
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					
6.	Saya berinisiatif memulai tugas baru ketika tugas sebelumnya selesai					
7.	Saya mengambil tugas menantang ketika ada					
8.	Saya berusaha untuk menjaga pengetahuan tentang pekerjaan saya tetap aktual					
9.	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya					

10.	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru					
11.	Saya mengambil tanggung jawab ekstra					
12.	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya					
13.	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan					
14.	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya					
15.	Saya membuat lebih banyak masalah dari mereka di tempat kerja					
16.	Saya berbicara dengan para kolega tentang aspek negatif dari pekerjaan saya					
17.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya					

Skala Modal Psikologi

Di bawah ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang menggambarkan bagaimana Anda berpikir tentang diri sendiri saat ini. Gunakanlah skala berikut ini untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda dengan setiap pernyataan tersebut.

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

ATS: Agak Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju							
No	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri untuk menemukan jalan keluar bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang berkaitan dengan pekerjaan saya						
2.	Ketika saya bekerja, saya merasa percaya diri untuk mengungkapkan ide-ide yang saya miliki						
3.	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan pendapat dalam diskusi tentang cara-cara untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya						
4.	Saya merasa percaya diri menetapkan target-target atau tujuan-tujuan berkaitan dengan pekerjaan saya						
5.	Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam situasi kerja						
6.	Saya merasa percaya diri untuk berbagi informasi kepada teman-teman saya tentang pekerjaan saya						
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam bekerja, saya memiliki berbagai cara untuk menyelesaikan masalah tersebut						
8.	Saat ini saya merasa bersemangat untuk mengejar tujuan-tujuan saya						

9.	Ada banyak jalan keluar untuk masalah apapun yang berkaitan dengan pekerjaan saya						
10.	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil di tempat kerja						
11.	Saya mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan saya saat ini						
12.	Saat ini saya sudah mencapai tujuan-tujuan yang saya tetapkan						
13.	Saat mengalami kegagalan ketika bekerja, saya sulit untuk bangkit kembali dan melupakan hal tersebut						
14.	Saya biasanya mengatasi masalah yang saya hadapi dalam bekerja dengan menggunakan berbagai cara						
15.	Jika kondisi mendesak, saya bisa melakukan pekerjaan sendiri						
16.	Saya biasanya dapat dengan cepat mengatasi kesulitan-kesulitan yang saya alami						
17.	Saya dapat melalui masa-masa sulit di tempat kerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya						
18.	Saya rasa saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus						
19.	Saya membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada saya						
20.	Saya selalu melihat sisi baik dari berbagai hal berkenaan dengan pekerjaan saya						
21.	Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada diri saya di masa						

	depan berkaitan dengan pekerjaan saya						
22.	Dalam pekerjaan ini, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan						
23.	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip "ada hikmah dibalik setiap masalah"						

Skala Keterikatan Kerja

<p>Silakan dibaca dengan cermat pertanyaan-pertanyaan berikut dan berilah angka 0-6 pada titik-titik di dalam kolom di depan setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang Saudara rasakan di tempat kerja.</p> <p>TP: Tidak Pernah HTP: Hampir Tidak Pernah J: Jarang K: Kadang-kadang S: Sering SS: Sangat Sering SL: Selalu</p>								
No	Pertanyaan	TP	HTP	J	K	S	SS	SL
1.	Saya merasa sangat berenergi di tempat kerja							
2.	Berkaitan dengan pekerjaan saya, saya telah menemukan satu pekerjaan yang sangat bermakna dan penuh harapan							
3.	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya bekerja							

4.	Saya merasa kuat dan bersemangat ketika saya sedang bekerja							
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya							
6.	Ketika saya bekerja, saya bisa lupa dengan sekeliling saya							
7.	Pekerjaan saya dapat menginspirasi saya							
8.	Ketika saya bangun pagi, saya merasa ingin pergi bekerja							
9.	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya banyak							
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
11.	Ketika saya bekerja, saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saya							
12.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama							
13.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang							
14.	Saya terbawa suasana saat bekerja							
15.	Mental saya sangat tangguh dalam bekerja							
16.	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya							
17.	Saya selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya							

Terima Kasih atas waktunya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, Semoga

Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak/Ibu

Lampiran 2. Tabulasi Data Kinerja

No	TP	TP	TP	TP	TP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CWB	CWB	CWB	CWB	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	60
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	55
3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	54
4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	3	3	3	4	2	1	1	3	2	3	4	1	1	3	4	3	4	45
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	59
8	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	49
9	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	1	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	0	0	0	51
11	4	4	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	49
12	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	4	4	4	49
13	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	54
14	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	48
15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	42
16	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	50
17	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	58
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	62
19	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	46
20	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	55
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	53
22	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	0	2	50
23	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	1	2	4	3	1	45
24	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	2	52
25	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4	56

26	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	56
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	37
28	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	63
29	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	63
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	63
33	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	62
34	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	56
35	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	46
36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	62
37	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	56
38	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
39	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	1	51
40	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	54
41	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	53
42	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
43	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	47
44	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	50
45	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	62
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	1	54
47	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	1	0	2	3	45
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	64
49	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	53
50	2	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	4	4	47
51	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	60

52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	63
53	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	3	49
54	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	59
55	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	59
56	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	44
57	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	58
58	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	1	4	3	3	50
59	2	3	4	4	4	4	0	4	3	2	1	0	3	2	4	2	3	45
60	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	48
61	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	57
62	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	43
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	65
64	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	0	4	4	4	4	54
65	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	46
66	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	4	2	2	37
67	4	4	4	4	4	4	0	4	4	3	2	1	0	4	4	1	4	51
68	2	3	2	3	1	2	1	3	4	3	2	1	3	1	3	2	1	37
69	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	39
70	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	54
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	59
72	2	3	2	3	2	1	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	51
73	2	2	4	4	4	1	0	4	2	2	0	0	0	4	4	4	2	39
74	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	60
75	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	55
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
77	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	60

78	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	53
79	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	57
80	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	4	50
81	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	61
82	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	0	2	1	48
83	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	60
85	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	51
86	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	58
87	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	49
88	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	50
89	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	48
90	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	43
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
92	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	60
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	63
94	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	59
95	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	61
96	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	60
97	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	58
98	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	58
99	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	59
100	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	47
101	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	60
102	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	61
103	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	55

104	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	38
105	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	36
106	3	3	3	4	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	46
107	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	59
108	3	4	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	4	45
109	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	53
110	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	53
111	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	58
112	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
113	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	40
114	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	4	50
115	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	56
116	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	3	2	4	2	2	54
117	3	4	3	3	3	4	0	4	2	2	0	0	1	3	1	1	1	35
118	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	41
119	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	58
120	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
121	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	54
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	52
123	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	63
124	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	57
125	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	44
126	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	52
127	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	51
128	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	60
129	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	1	4	4	4	53

130	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	51
131	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	58
132	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	57
133	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	47
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	52
135	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	0	0	50
136	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	64
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	65
139	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	0	0	2	1	48
140	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	49
141	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	1	4	3	4	4	53
142	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	57
143	3	3	3	3	3	2	0	2	2	2	1	1	2	1	4	3	4	39
144	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	56
145	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	49
146	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	46
147	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	54
148	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	56
149	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	59
150	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	1	2	2	4	4	4	4	50
151	4	4	4	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	48
152	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	55
153	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	54
154	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	41
155	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	57

156	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	47
157	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	57
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	44
159	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	55
160	1	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	4	46
161	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	1	56
162	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	4	48
163	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	50
164	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	58
165	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	61
166	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	3	3	56
167	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	57
168	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	52
169	3	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	48
170	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	48
171	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
172	4	4	4	4	4	0	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	55
173	3	4	2	2	2	4	1	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	44

Lampiran 3. Tabulasi data Modal Psikologi

No	SE	SE	SE	SE	SE	SE	H	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	O	O	O	O	O	TOTAL
1	6	6	6	6	5	5	6	6	5	4	5	3	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	120
2	5	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	5	5	6	6	123
3	6	6	5	6	5	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	4	5	5	6	6	6	125
4	5	6	5	6	5	5	6	5	5	4	5	4	4	4	6	5	6	4	4	4	5	2	6	111
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	133
6	5	3	3	4	3	5	5	4	6	5	5	4	3	4	6	5	5	6	3	5	5	3	5	102
7	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	5	5	5	6	6	5	6	129
8	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	2	5	2	5	3	6	5	6	5	5	5	5	112
9	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	1	6	125
10	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	1	5	6	6	5	5	1	6	6	1	6	116
11	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	2	6	3	2	4	3	93
12	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	1	5	5	5	5	6	6	116
13	5	5	4	5	4	4	5	6	6	5	6	4	5	5	6	4	5	4	5	5	5	5	4	112
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	110
15	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	5	3	2	4	4	3	5	93
16	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	4	5	4	5	4	6	5	5	5	2	116

17	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	128
18	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	4	6	4	6	5	5	4	6	5	6	6	5	120
19	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	6	5	5	5	3	3	5	5	5	106
20	5	5	5	5	5	6	5	5	6	4	5	4	6	5	5	5	6	4	6	6	6	6	6	121
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	117
22	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	3	6	5	5	5	4	5	5	6	5	6	6	119
23	4	4	3	6	4	6	5	3	6	3	4	3	4	6	6	6	6	4	1	5	5	3	6	103
24	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	5	6	4	5	6	5	5	4	118
25	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	2	4	5	4	6	5	122
26	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	6	6	120
27	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	100
28	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	2	6	6	6	5	6	6	6	6	5	130
29	5	4	5	5	5	3	4	6	6	5	4	4	1	4	6	4	5	3	6	4	6	6	6	107
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	5	129
31	6	5	3	6	4	6	6	6	6	3	5	4	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	6	119
32	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	128
33	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	4	5	6	6	5	6	6	6	6	5	130
34	4	5	5	5	5	6	4	6	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	3	5	5	5	5	112

35	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6	3	4	4	4	5	6	5	5	6	4	111
36	5	6	6	6	5	3	5	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	127
37	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	117
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	117
39	5	6	5	6	5	4	6	5	6	6	6	3	5	5	5	5	6	3	1	3	4	4	5	109	
40	6	6	6	6	6	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	1	6	1	108	
41	6	5	4	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	2	6	5	6	5	6	3	6	120	
42	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	125	
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	6	5	4	6	6	6	6	5	5	114	
44	6	5	5	5	6	6	5	6	3	6	5	4	5	4	5	5	6	5	2	4	2	5	6	111	
45	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	129	
46	4	2	1	4	1	1	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	93	
47	5	5	5	5	4	4	6	5	6	4	6	4	5	6	6	6	6	6	4	6	5	5	6	120	
48	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	4	3	6	6	6	6	6	129	
49	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	6	6	6	6	133	
50	5	5	6	5	6	5	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	3	6	2	6	6	1	5	113	
51	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	4	5	6	6	6	6	125	
52	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	131	

53	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	6	4	5	4	4	5	5	2	4	103
54	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	136
55	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	122
56	4	3	5	6	4	4	4	6	4	5	4	4	4	4	6	4	4	5	4	5	4	4	6	103
57	5	5	5	5	5	6	5	6	4	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	2	5	118
58	5	6	4	5	6	3	3	5	6	2	4	4	2	4	6	3	3	5	5	4	6	2	6	99
59	4	4	3	6	6	5	5	4	4	2	4	3	5	5	3	4	5	3	3	6	6	2	6	98
60	5	6	5	5	6	5	5	6	5	4	6	4	4	4	3	4	4	3	6	5	4	4	5	108
61	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	4	4	5	5	6	6	6	6	125
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	79
63	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	134
64	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	128
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	108
66	5	4	4	4	4	6	4	3	5	5	4	3	3	4	6	4	4	1	2	5	4	3	6	93
67	5	5	4	4	4	6	4	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
68	4	3	3	5	3	6	3	5	4	4	5	5	4	5	6	3	5	6	2	6	3	5	6	101
69	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	86
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	3	6	6	6	6	5	4	6	6	2	6	126

71	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	2	5	6	5	4	4	6	6	6	5	5	114
72	5	6	5	5	5	5	4	6	6	5	5	4	5	5	6	5	5	6	5	4	5	6	6	119
73	6	3	3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	3	6	121
74	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	1	6	5	6	6	6	6	6	6	128
75	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	111
76	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	138
77	5	6	5	4	5	6	4	6	5	5	5	4	5	2	5	5	6	4	3	5	6	5	6	112
78	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	2	6	114
79	5	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	4	5	6	6	4	6	6	6	4	5	117
80	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	104
81	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	134
82	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	6	4	4	2	4	5	3	5	93
83	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	6	112
84	6	6	6	6	5	4	5	6	4	5	6	6	5	5	6	5	6	6	4	5	6	2	6	121
85	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	6	6	6	6	6	115
86	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	5	6	5	3	4	6	5	6	126
87	4	5	5	4	5	6	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	104
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	114

89	6	6	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	114
90	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	98
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	103
92	5	5	6	5	6	5	5	4	6	5	5	6	6	4	6	5	5	5	6	6	6	5	5	122
93	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
94	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	5	4	5	6	6	6	5	126
95	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	6	6	6	6	5	122
96	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	5	5	5	6	6	6	5	5	129
97	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	1	5	4	5	3	6	5	6	5	5	112
98	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	6	4	4	4	6	4	5	6	6	6	6	125
99	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	6	5	5	6	4	113
100	5	4	4	4	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	101
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	5	2	1	1	6	5	6	6	5	6	61
102	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	119
103	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	4	3	6	6	5	5	4	4	5	4	6	5	113
104	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	3	2	4	4	3	5	95
105	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	4	5	3	6	5	5	5	5	2	5	5	2	3	112
106	5	4	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	4	4	3	4	2	6	4	3	6	6	100

107	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	4	3	4	4	4	123
108	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	1	6	6	6	6	1	111
109	5	5	5	5	4	3	5	6	5	5	5	3	6	5	5	4	4	5	5	5	6	6	2	109
110	6	6	4	4	2	3	6	4	6	2	6	4	5	6	6	5	5	6	6	4	4	5	6	111
111	5	5	6	6	4	5	5	6	6	5	5	6	6	1	5	5	6	4	6	5	6	6	6	120
112	6	5	4	4	3	3	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	3	6	6	6	6	6	120
113	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	95
114	6	5	6	6	5	4	5	4	4	5	4	6	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	112
115	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	129
116	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	133
117	5	6	5	4	6	2	3	6	6	6	6	4	4	3	5	5	5	2	1	6	6	6	5	107
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	105
119	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	4	5	5	4	3	6	6	4	6	120
120	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	134
121	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	131
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5	4	111
123	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	2	6	5	2	6	5	6	6	3	6	118
124	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	134

125	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	96
126	5	5	5	4	5	6	5	4	6	4	4	2	5	6	6	5	6	4	4	6	6	6	5	114
127	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	4	120
128	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	128
129	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	5	3	6	6	2	6	120
130	5	5	5	5	4	5	5	6	5	4	6	4	5	5	6	4	5	4	5	5	5	5	5	113
131	5	4	4	6	5	5	6	3	5	4	6	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	109
132	6	5	4	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	1	6	6	5	6	121
133	5	4	4	5	6	6	5	5	4	5	4	5	5	3	6	5	5	5	5	3	3	4	6	108
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	6	1	6	5	2	6	108
135	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	2	6	6	5	6	5	1	5	6	2	6	114
136	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	2	6	6	6	6	127
137	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	134
138	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
139	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	4	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	112
140	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	97
141	6	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	6	5	5	4	5	5	6	6	115
142	5	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	6	6	5	5	6	113

143	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	6	3	3	5	4	97
144	5	5	5	5	4	6	5	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	111
145	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	115
146	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
147	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	131
148	6	5	5	4	4	4	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	4	6	6	3	4	112
149	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	2	6	6	5	6	4	1	6	6	1	6	115
150	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	2	6	4	4	6	5	101
151	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	102
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	6	5	5	5	3	4	5	6	5	112
153	5	5	5	5	4	4	6	5	6	5	6	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	3	6	114
154	5	6	6	6	6	6	4	4	4	4	3	4	2	5	6	4	3	1	4	3	4	5	6	101
155	5	5	5	5	5	5	4	6	5	4	4	4	5	5	6	5	4	4	5	5	6	5	6	113
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	6	5	6	6	6	117
157	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	126
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	107
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	6	5	5	6	6	116
160	6	4	4	4	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	4	6	1	6	6	6	119

161	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	109
162	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	3	5	5	5	6	4	100	
163	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	6	4	4	5	5	105	
164	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	116	
165	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	4	6	6	4	6	130	
166	5	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4	6	4	5	6	6	5	6	122	
167	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6	6	128	
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	6	5	5	6	6	118	
169	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	6	4	4	4	6	4	5	5	6	107	
170	6	5	5	4	5	6	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	2	6	5	4	5	107	
171	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	137	
172	5	5	6	5	5	4	3	3	4	4	4	5	6	4	4	4	5	3	4	5	4	6	5	103	
173	5	4	3	5	3	3	6	6	6	4	6	4	4	5	6	3	4	4	3	6	4	4	6	104	

Lampiran 4. Tabulasi data Keterikatan Kerja

No	VI	VI	VI	VI	VI	VI	DE	DE	DE	DE	DE	AB	AB	AB	AB	AB	AB	TOTAL
1	5	5	4	3	4	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	77
2	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	1	4	5	5	5	82
3	5	6	3	5	4	6	6	6	6	5	5	6	6	3	6	3	3	84
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	72
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	0	0	6	0	2	6	76
6	5	5	5	2	4	4	6	5	5	6	1	6	4	3	4	2	4	71
7	6	6	3	3	5	3	6	6	6	6	5	5	3	3	3	3	2	74
8	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	6	5	2	4	4	4	72
9	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	97
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	98
11	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	53
12	5	6	4	2	5	5	6	5	6	6	5	6	3	4	6	5	6	85
13	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4	70
14	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	70
15	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
16	4	4	4	3	5	5	5	4	5	6	4	4	3	2	3	4	2	67
17	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	1	6	1	0	6	6	2	79
18	5	5	5	3	5	5	6	5	5	6	5	6	0	3	5	1	6	76
19	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	2	4	2	3	3	2	2	54
20	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	76
21	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	84
22	4	4	5	6	5	5	5	5	5	6	4	4	5	4	5	5	4	81
23	3	4	3	4	4	6	3	4	4	4	6	4	4	3	3	4	2	65
24	3	4	5	4	5	5	3	5	6	6	5	5	5	5	4	4	5	79
25	5	4	1	5	5	4	6	5	5	6	6	4	5	1	5	2	4	73
26	5	5	3	2	4	4	5	4	5	6	5	5	4	1	4	3	4	69
27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	56

28	6	6	5	4	6	5	6	6	6	6	5	5	1	5	4	4	3	83
29	4	5	4	4	6	5	5	5	6	6	5	6	5	2	4	5	6	83
30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	100
31	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	5	92
32	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	95
33	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	2	6	2	3	1	81
34	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	5	93
35	5	5	2	3	3	1	5	5	5	5	1	5	2	2	3	3	2	57
36	5	6	6	4	6	5	5	6	6	6	5	6	3	4	6	6	5	90
37	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	89
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	4	83
39	4	4	2	5	5	2	4	4	2	4	5	3	3	1	4	3	3	58
40	6	0	3	0	6	0	6	6	6	3	0	6	4	3	3	0	6	58
41	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	6	5	5	5	5	5	90
42	6	6	4	3	5	3	6	6	6	6	4	4	4	3	4	3	4	77
43	4	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	90
44	5	6	5	4	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	94
45	6	6	5	4	6	6	6	6	5	4	6	5	3	4	3	4	5	84
46	4	6	5	4	4	5	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	5	90
47	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	96
48	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	4	3	1	2	2	6	78
49	4	6	4	4	6	4	6	6	6	6	4	6	6	3	4	6	4	85
50	4	5	1	6	6	6	4	6	6	6	5	6	1	1	4	2	5	74
51	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	6	3	3	5	4	5	77
52	6	6	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	6	6	6	92
53	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	76
54	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	4	5	6	93
55	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	6	2	4	4	4	5	86

56	3	5	3	4	4	3	3	6	4	6	2	6	3	3	3	3	2	63
57	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	6	5	5	2	92
58	4	6	5	5	3	4	6	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	76
59	5	6	6	3	3	6	6	5	5	6	6	6	5	3	5	4	6	86
60	4	5	4	3	3	4	4	4	4	6	3	5	1	4	3	4	2	63
61	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	98
62	4	4	5	4	4	4	4	5	5	6	5	4	4	4	4	4	4	74
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	101
64	4	6	0	1	6	6	6	6	6	6	6	1	0	1	1	2	1	59
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
66	3	3	6	2	4	5	4	4	4	6	6	4	4	3	5	4	6	73
67	5	5	6	6	4	6	5	5	5	6	4	6	5	4	6	6	5	89
68	5	4	4	6	3	3	3	5	5	5	4	6	6	5	6	6	3	79
69	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	57
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	86
71	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	75
72	5	5	3	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	3	5	5	5	85
73	3	4	4	4	6	2	6	4	4	6	4	4	6	0	4	4	3	68
74	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6	3	6	91
75	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	6	5	4	5	5	3	75
76	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	93
77	6	6	5	1	5	6	6	6	5	6	5	6	3	3	5	5	5	84
78	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	79
79	6	5	3	5	6	4	5	6	5	5	4	4	3	3	4	4	4	76
80	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	4	5	5	4	5	85
81	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	86
82	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	75
83	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	57

84	5	5	4	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	4	6	3	2	83
85	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	4	5	4	4	5	5	5	85
86	5	4	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	3	5	6	4	88
87	5	4	2	2	4	3	5	4	5	5	4	5	2	2	3	3	2	60
88	5	5	5	3	5	5	0	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	75
89	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	5	40
90	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	3	64
91	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	5	6	4	6	4	5	5	91
92	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	72
93	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	82
94	5	5	5	4	6	5	5	5	5	6	6	5	1	4	4	4	4	79
95	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	4	3	4	80
96	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	98
97	6	5	4	5	5	4	5	5	5	6	4	5	4	4	5	4	4	80
98	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	93
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5	83
100	5	6	3	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	5	5	5	86
101	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	4	1	1	1	6	6	6	81
102	5	5	5	5	6	3	4	6	5	5	4	5	4	4	5	4	2	77
103	4	5	5	4	4	4	5	5	5	6	5	5	3	3	5	4	3	75
104	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
105	4	6	3	1	2	3	4	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	47
106	4	3	2	0	3	3	3	4	6	4	3	4	2	0	3	3	3	50
107	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	67
108	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	4	71
109	5	5	3	3	3	5	6	5	4	6	5	6	2	3	3	3	3	70
110	2	2	1	2	6	5	2	3	3	6	6	2	1	3	2	1	4	51
111	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	4	6	4	5	90

112	6	6	5	3	6	3	6	6	6	6	6	6	3	3	4	3	5	83
113	4	3	2	1	3	5	4	3	3	5	4	6	2	0	2	5	3	55
114	3	4	4	3	5	5	5	4	4	6	5	4	4	1	5	4	5	71
115	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	98
116	6	6	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	3	5	6	5	92
117	4	4	5	1	3	4	4	4	6	6	6	6	5	0	4	2	6	70
118	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
119	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	4	3	4	5	4	88
120	6	6	5	5	5	6	3	6	5	6	5	6	3	5	5	5	4	86
121	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	3	5	5	2	82
122	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	3	3	4	67
123	5	5	4	6	5	6	5	5	4	6	6	6	5	5	5	4	6	88
124	6	6	4	2	6	5	6	6	6	5	5	6	1	2	2	4	3	75
125	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	50
126	5	5	5	3	5	1	6	5	6	6	5	6	5	4	5	5	3	80
127	6	6	5	5	5	4	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	89
128	5	5	4	6	6	6	6	6	5	6	6	5	3	4	5	5	5	88
129	5	6	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	4	4	4	0	83
130	5	5	4	3	3	3	6	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	63
131	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	6	2	3	4	4	3	65
132	6	6	5	5	4	5	6	5	5	5	3	6	2	4	5	4	3	79
133	5	5	2	0	5	5	5	5	5	6	3	5	5	0	2	3	3	64
134	4	4	4	4	4	4	6	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	70
135	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	5	5	94
136	4	6	5	4	5	5	5	6	6	5	4	6	6	5	5	5	4	86
137	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
138	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
139	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	4	73

140	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	56
141	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	1	3	3	3	2	59
142	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	71
143	3	4	1	1	2	4	3	3	3	3	2	6	2	1	2	1	3	44
144	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	6	4	3	5	5	5	83
145	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	75
146	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	57
147	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	98
148	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	4	5	6	4	92
149	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	1	5	6	6	6	92
150	4	4	2	2	5	3	4	5	4	6	4	4	1	1	4	3	4	60
151	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	6	6	4	6	5	3	81
152	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	91
153	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	1	2	3	5	4	4	74
154	4	3	3	3	3	2	3	3	3	5	6	6	1	3	5	3	3	59
155	5	5	5	4	6	6	6	5	6	6	6	5	5	4	5	6	6	91
156	5	5	5	3	5	6	5	6	5	5	5	5	1	3	3	4	5	76
157	6	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	5	4	4	4	4	6	84
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
159	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	78
160	5	6	4	6	5	5	6	6	6	6	6	6	4	3	5	4	6	89
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
162	4	5	3	0	2	3	4	5	5	4	4	5	0	0	0	1	3	48
163	5	4	2	5	4	3	4	6	5	5	4	4	3	5	3	3	2	67
164	4	5	3	5	5	6	6	6	5	5	5	5	0	3	2	5	4	74
165	6	6	2	5	6	5	6	6	6	6	6	3	4	3	3	5	5	83
166	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	4	4	5	5	5	89
167	5	6	1	5	5	1	5	6	6	6	5	3	5	3	5	5	2	74

168	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	5	5	2	5	4	4	2	80
169	4	4	3	4	3	6	5	5	4	5	5	4	5	1	4	4	5	71
170	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	2	5	3	5	82
171	6	6	5	5	5	3	6	6	5	6	5	5	4	4	5	5	4	85
172	5	4	4	1	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	4	5	63
173	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	6	6	4	2	3	4	3	68

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Predicted Value
N		173	173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	53.0346821
	Std. Deviation	5.06980188	4.87810404
Most Extreme Differences	Absolute	.057	.072
	Positive	.042	.031
	Negative	-.057	-.072
Test Statistic		.057	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.031 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MODAL PSIKOLOGI	Between Groups	(Combined)	5286.548	44	120.149	4.765	.000
		Linearity	3700.774	1	3700.774	146.78 1	.000
		Deviation from Linearity	1585.774	43	36.878	1.463	.054
	Within Groups		3227.244	128	25.213		
	Total		8513.792	172			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KETERIKATAN KERJA	Between Groups	(Combined)	4398.510	51	86.245	2.536	.000
		Linearity	2441.371	1	2441.371	71.783	.000
		Deviation from Linearity	1957.139	50	39.143	1.151	.265
	Within Groups		4115.282	121	34.011		
	Total		8513.792	172			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.653	3.810		1.746	.083		
	MODAL PSIKOLOGI	.297	.037	.522	7.969	.000	.713	1.403
	KETERIKATAN KERJA	.139	.036	.256	3.911	.000	.713	1.403

a. Dependent Variable: KINERJA

d. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			MODAL PSIKOLOGI	KETERIKAT AN KERJA	Unstandardi zed Residual
Spearman's rho	MODAL PSIKOLOGI	Correlation Coefficient	1.000	.563**	.122
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.110
		N	173	173	173
	KETERIKATAN KERJA	Correlation Coefficient	.563**	1.000	-.024
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.751
		N	173	173	173
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.122	-.024	1.000
		Sig. (2-tailed)	.110	.751	.
		N	173	173	173

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinansi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.479	5.08023

a. Predictors: (Constant), KETERIKATAN KERJA, MODAL PSIKOLOGI

b. Uji t-Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.028	3.736		1.881	.062
	MODAL PSIKOLOGI	.305	.038	.522	8.080	.000
	KETERIKATAN KERJA	.143	.035	.262	4.061	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji F-Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4126.304	2	2063.152	79.940	.000 ^b
	Residual	4387.488	170	25.809		
	Total	8513.792	172			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KETERIKATAN KERJA, MODAL PSIKOLOGI

Lampiran 7. Analisis Tambahan

a. Uji Korelasi Kinerja dengan Aspek Modal Psikologi

			Correlations				
			KINERJ A	SELF_EFF ICACY	HOPE	RESILIEN CY	OPTIMI SM
Spearman's rho	KINERJA	Correlation Coefficient	1.000	.602**	.590**	.537**	.586**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
		N	173	173	173	173	173
	SELF_EFFIC ACY	Correlation Coefficient	.602**	1.000	.600**	.478**	.415**
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
		N	173	173	173	173	173
	HOPE	Correlation Coefficient	.590**	.600**	1.000	.669**	.459**
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
		N	173	173	173	173	173
	RESILIENCY	Correlation Coefficient	.537**	.478**	.669**	1.000	.451**
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
		N	173	173	173	173	173
	OPTIMISM	Correlation Coefficient	.586**	.415**	.459**	.451**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	173	173	173	173	173

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Uji Korelasi Kinerja dengan Aspek Keterikatan Kerja

			Correlations			
			KINERJ A	VIGOR	DEDICATIO N	ABSORPTIO N
Spearman's rho	KINERJA	Correlation Coefficient	1.000	.614**	.550**	.287**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	173	173	173	173
	VIGOR	Correlation Coefficient	.614**	1.000	.763**	.685**
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	173	173	173	173
	DEDICATIO N	Correlation Coefficient	.550**	.763**	1.000	.567**
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	173	173	173	173
	ABSORPTIO N	Correlation Coefficient	.287**	.685**	.567**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	173	173	173	173

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 8. Informed Consent



Penelitian x +

AlpQLSfU9uYFUxpd6vloVkMiPVpmHGY5h-RJOkYSEfF80gYiBvklLw/viewform

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, amin. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,
Niken Febriani.

Jika diperlukan informasi lebih lanjut,
silahkan hubungi Niken Febriani via SMS/WA (+6281274124388) / E-mail: 17320182@students.uii.ac.id

 17320182@students.uii.ac.id (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Apakah Bapak/Ibu bersedia secara sukarela untuk berpartisipasi dalam menjawab semua pertanyaan dan pernyataan yang ada di kuesioner dengan keadaan yang sebenarnya? *

Ya, saya bersedia

Tidak bersedia

[Next](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.