THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, HR PRACTICE, AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN MSMES

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LALA ARYANIS MARSANDA
NIM. B1021191156

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, HR PRACTICE, AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN MSMES

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LALA ARYANIS MARSANDA
NIM. B1021191156

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Lala Aryanis Marsanda
NIM	: B1021191156
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Mediating Role of Psychological Capital in the Between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 8 Juli 2025

Lala Aryanis Marsanda
NIM. B1021191156

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Lala Aryanis Marsanda
NIM	: B10211191156
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 8 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
The Mediating Role of Psychological Capital in the Between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs.

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 8 Juli 2025

Lala Aryanis Marsanda
NIM. B1021191156

LEMBAR YURIDIS

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, HR PRACTICES, AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN MSMEs

Penanggung jawab Yuridis

Lala Aryanis Marsanda
B1021191156

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 08 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. NIP. 197305012003122001		
Pembimbing 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011		
Penguji 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001		
Penguji 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. NIP. 198705112023211021		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"The Mediating Role of Psychological Capital in the between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Endah Mayasari, S.Pd., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Yang terkasih, Ayahanda M. Hasun yang biasa saya sebut Bapak. Terima kasih atas segala perjuangan, atas segala sabar tanpa batas mendidik saya mengorbakan banyak hal untuk saya. Terima kasih Bapak atas segala yang telah engkau berikan. Tercinta Ibu Wati yang biasa saya panggi Umi. Terima kasih atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

11. Pintu Surgaku, Ibunda Almarhumah Ibu Rusminah yang biasa saya panggil Mamak. Beliau memang tidak menemani penulis dalam perjalanan menempuh perkuliahan, namun kepergianmu mengajarkan saya kuat, saya dapat berdiri tegak di kaki saya sendiri, mensyukuri segalahal. Kepergianmu membuat penulis mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada. Mak, Alhamdulillah anak bungsumu telah sampai pada titik ini, anakmu kuat dengan segala badai yang ia hadapi. Terima kasih atas segala pengorbananmu selama didunia, walaupun singkat namun sangat berarti. Semoga Allah SWT menemptkanm di surga terbaiknya-Nya.
12. Kakak Nanda Apria Ningsih yang biasa saya sebut Long, terima kasih atas segala pengorbananmu yang menjadikanku kuat sampai hari ini melawan badai dan gelap gulita. Selalu berdada disisi penulis dalam segala hal. Kakak Nanda Sinta Septiar Ningsih yang biasa saya sebut Ngah, terima kasih atas dukungan dan nasehat kepada penulis yang membuat penulis terus semangat menyelesaikan studi serta saudara saudara atas dukungan dan pengorban yang begitu banyak, menjadi sumber semangat peulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
13. Sahabat saya Widya Ningsih atas dukungan dan bersedia mendengarkan keluh kesah, menghibur peulis serta menemani saat paling buruk dalam hidup saya yang selalu memberikan semangat dan meyakinkan penulis dapat menyelesaikan studi
14. Helbert Danuwijaya, terima kasih telah menjadi salah satu bagian dari perjalanan hidup penulis selama 2 tahun belakangan ini. Memberikan dukungan, menghibur serta mendengarkan keluh kesah penulis. Terima kasih pula telah mewarnai hari-hari penulis yang abu-abu, semoga kebaikan dan waktu mu dibalas dnegan hal baik karena telah menemani serta mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri Lala Aryanis Marsanda. Terima kasih selalu mengusahakan semua hal agar terlihat baik-baik saja. Terima kasih sudah kuat sampai hari ini melewati badai kehidupan, tidak menyerah disaat jatuh dan berani melangkah dari zona nyaman. Apresiasi sebesar-besarnya karena telan bertanggungjawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Ini bukan akhir namun ini adalah awal dunia yang sebenarnya, semoga dikuatkan dan dimudahkan atas segala hal baik yang direncanakan dan tetap hidup sampai akhirnya yang maha cipta meminta diriku Kembali.

Pontianak, 8 Juli 2025

Lala Aryanis Marsanda
NIM. B1021191156

The Mediating Role of Psychological Capital in the Between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs

Lala Aryanis Marsanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran mediasi *psychological capital* dalam hubungan antara *employees innovative work behavior, HR practices*, dan *transformational leadership*. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa karyawan yang berada di bawah *transformational leadership*, serta didukung oleh *HR practices* yang berlandaskan pada *psychological capital*, lebih cenderung terlibat dalam inovasi. *transformational leadership* membentuk budaya kerja yang mendorong inovasi melalui inspirasi dan motivasi. Sementara itu, *HR practices* seperti kompensasi yang adil, pengembangan profesional, pertukaran informasi yang terbuka, serta pengawasan yang suportif, semakin memperkuat daya cipta karyawan. Karyawan yang secara aktif berkontribusi dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi menunjukkan *innovative work behavior*. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS 4.0 dan melibatkan 100 responden melalui metode survei. Hasil temuan menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan *HR practices* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* maupun *psychological capital*. Selain itu *psychological capital* tidak memediasi hubungan antara *HR practices* dan *innovative work behavior* begitu pula tidak memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*.

Kata kunci: *HR practices; Innovative Work Behavior; Psychological Capital; Transformational Leadership.*

The Mediating Role of Psychological Capital in the Between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs

Lala Aryanis Marsanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to explore the mediating role of psychological capital in the relationship between employees' innovative work behavior, HR policies, and transformational leadership. It is hypothesized that employees under transformational leadership, supported by HR policies based on psychological capital, are more likely to engage in innovation. Transformational leadership fosters a work culture that promotes innovation through inspiration and motivation. Meanwhile, HR practices such as fair compensation, professional development, open information exchange, and Employee inventiveness is further strengthened by helpful supervision. Employees that actively contribute to the creation and use of fresh concepts to enhance organisational performance exhibit innovative work behaviour. This study employs Smart-PLS 4.0 and involves 100 respondents through a survey. The findings suggest that transformational leadership and HR practices do not significantly influence innovative work behaviour or psychological capital. Furthermore, psychological capital does not mediate the relationship between HR practices and innovative work behavior, nor does it mediate the relationship between transformational leadership and innovative work behavior.
Keywords: *HR practices; Innovative Work Behavior; Psychological Capital; Transformational Leadership..*

RINGKASAN KARYA AKHIR

The Mediating Role of Psychological Capital in the between Transformational Leadership, HR Practices, and Innovative Work Behaviour in MSMEs

1. Latar Belakang

UMKM di Indonesia terus tumbuh pesat, mencapai 65 juta unit, dengan 25,5 juta di antaranya telah masuk ekosistem digital (Kemenkop UKM, 2024). UMKM berkontribusi besar terhadap pencapaian SDGs melalui penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi inklusif, dan inovasi (PBB, 2023). Namun, banyak UMKM masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan modal, pengurangan tenaga kerja, dan risiko gulung tikar. Untuk menghadapi tantangan tersebut, UMKM perlu mengembangkan perilaku kerja inovatif, yaitu kemampuan menciptakan dan menerapkan ide-ide baru dalam organisasi. Inovasi ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada peran karyawan, kepemimpinan yang inspiratif, dan praktik HR yang mendukung.

Sayangnya, perhatian terhadap aspek SDM dan inovasi masih rendah. Padahal, kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan inovasi melalui empat aspek utama: pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bak et al., 2022). Selain itu, praktik HR seperti pelatihan dan penghargaan dapat memperkuat inovasi karyawan. Modal psikologis, yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, juga menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif (De Hoe & Janssen, 2022). Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap inovasi melalui peran mediasi modal psikologis.

Namun, masih terbatas penelitian mengenai integrasi antara kepemimpinan, praktik HR, dan modal psikologis dalam konteks UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan UMKM.

2. Permasalahan

1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?
2) Apakah praktik manajemen SDM berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?
3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap modal psikologis karyawan?
4) Apakah praktik manajemen SDM berpengaruh terhadap modal psikologis karyawan?
5) Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?

6) Apakah modal psikologis memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?
7) Apakah modal psikologis memediasi pengaruh praktik manajemen SDM terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?Apakah kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan praktik HR yang tepat mampu meningkatkan daya saing UMKM?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
2) Untuk menguji pengaruh praktik manajemen SDM terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
3) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap modal psikologis karyawan.
4) Untuk menguji pengaruh praktik manajemen SDM terhadap modal psikologis karyawan.
5) Untuk menguji pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
6) Untuk menguji peran mediasi modal psikologis dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan.
7) Untuk menguji peran mediasi modal psikologis dalam hubungan antara praktik manajemen SDM dan perilaku kerja inovatif karyawan.Untuk menguji pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan praktik manajemen SDM terhadap perilaku kerja inovatif melalui modal psikologis?

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif serta menerapkan teknik analisis data Smart-PLS. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis daring guna memperoleh informasi yang relevan dengan pemecahan masalah dan analisis, dengan partisipan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana kategori penilaiannya meliputi: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Sebanyak 100 sampel dikumpulkan dalam penelitian ini dengan metode purposive sampling, yang merupakan bagian dari teknik non-probability sampling.

Adapun kriteria responden yang dipilih meliputi: (1) Sedang bekerja di UMKM yang ada di Indonesia sektor kuliner, fashion dan kerajinan, (2) Berusia 20-60 Tahun (usia produktif dalam dunia kerja), (3) Bekerja di UMKM minimal 6 bulan. Responden dalam penelitian ini merupakan pelaku usaha di

Indonesia yang termasuk dalam kategori UMKM. (4) memiliki atasan langsung, serta (5) Terlbat langsung dalam produksi, pemasaran dan inovasi produk.

5. Hasil Penelitian

1) Analisis menunjukkan nilai t-statistik 2.639 (p = 0.05), menandakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan sejalan dengan temuan Bak et al. (2022) dan Grošelj et al. (2020) yang menegaskan hubungan positif tersebut.

2) Dengan nilai t-statistik 4.620 (p = 0.05), praktik SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini didukung oleh penelitian Odoardi et al. (2022) dan Al Wali et al. (2021).

3) Nilai t-statistik sebesar 0.137 (p = 0.05) menunjukkan bahwa modal psikologis tidak memediasi secara signifikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hipotesis ketiga tidak diterima, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya kerja atau karakteristik responden

4) Nilai t-statistik sebesar 2.043 (p = 0.05) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hipotesis ketiga diterima, selaras dengan hasil studi Shah et al. (2023) dan Le (2020).

5) Hasil analisis menunjukkan t-statistik 2.994 (p = 0.05), yang berarti praktik SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hipotesis keempat diterima dan diperkuat oleh temuan Saeed et al. (2019) serta Manuti & Giancaspro (2019).

6) Dengan nilai t-statistik 1.414 (p = 0.05), modal psikologis tidak terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Hipotesis keenam tidak diterima. Temuan ini selaras dengan Han et al. (2023) dan teori mediasi Baron & Kenny (1986).

7) Nilai t-statistik sebesar 1.393 (p = 0.05) menunjukkan bahwa modal psikologis tidak memediasi secara signifikan pengaruh praktik SDM terhadap perilaku kerja inovatif. Hipotesis ketujuh tidak diterima, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya kerja atau karakteristik responden.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji peran modal psikologis sebagai mediator dalam hubungan antara praktik SDM dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan UMKM. Hasilnya menunjukkan bahwa baik praktik SDM maupun kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, modal psikologis tidak memediasi secara signifikan hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan inovasi. Sementara itu, pengaruh tidak langsung praktik SDM melalui modal psikologis terbukti signifikan.

Inovasi merupakan faktor penting bagi keberhasilan UMKM. Karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional, praktik SDM yang optimal, dan penguatan modal psikologis menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan kapasitas inovatif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, serta menjadi acuan bagi pelaku UMKM dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti belum mencakup semua variabel yang mungkin memengaruhi perilaku inovatif dan objek penelitian yang mencakup berbagai sektor UMKM. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk fokus pada sektor tertentu, memperluas jumlah dan distribusi sampel, serta mengeksplorasi lebih banyak variabel untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi inovasi di lingkungan UMKM.

2) Saran

Disarankan untuk pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan. Pemimpin perlu mendorong partisipasi aktif karyawan, menghargai ide-ide baru, serta menciptakan iklim kerja yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Selain itu, praktik manajemen SDM yang profesional seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang adil perlu diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT....ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS....iv
UCAPAN TERIMAKASIH....v
ABSTRAK vii
ABSTRACT....viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI....xiii
DAFTAR TABEL....xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN....xvi
ISI KARYA AKHIR....581
1. *Introduction*....582
2. *Literature Review*....583
3. *Relationship* 585
4. *Research Method*....589
5. *Result and Discussion* 589
6. *Discussion* 591
7. *Conclusion* 593
REFERENCE....595
LAMPIRAN I SK DEKAN xxxix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* l
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel lii
LAMPIRAN Tabel Operasionalisasi liv
LAMPIRAN V Kuesioner lviii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lxiv

DAFTAR TABEL

Table 1. Loading Factor Results.....589
Table 2. CR and AVE Overal Model Fit Results.....590
Table 3. R-Square Results.....591
Table 4. Hypothesis Testing results 591

DAFTAR GAMBAR

Picture 1. Conceptual Framework.....588

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SK DEKAN xxxix
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* l
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel lii
LAMPIRAN Tabel Operasionalisasi liv
LAMPIRAN V Kuesioner lviii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lxiv