

**KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN MEMEDIASI  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KAPABILITAS  
DINAMIK TERHADAP *INNOVATION WORK BEHAVIOUR*:  
SEBUAH STUDI PADA PT KAI**



**EMANUEL KURNIAWAN KRISWIJAYANTO  
NIM : 99170917033**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2024**

## ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis, mengevaluasi dan untuk membangun model *empiric* dampak dari dua *variable independent* yaitu gaya kepemimpinan dan *dynamic capabilities* (DC) memiliki pengaruh terhadap *innovation work behaviour* (IWB), namun terlebih dulu melalui *variable* kompetensi dan kepercayaan sebagai variabel perantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. dalam bentuk kuesioner. Jumlah sampel yang diambil adalah 324 karyawan dengan level *junior manager* sampai level *top management* di lingkup KAI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi; gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan; gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB; DC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi; DC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan; DC berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap IWB. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap IWB; Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB; Kompetensi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap IWB secara positif dan signifikan; Kepercayaan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap IWB secara positif dan signifikan; Kompetensi memediasi pengaruh DC terhadap IWB secara negative namun tidak signifikan; Kepercayaan memediasi pengaruh DC terhadap IWB dengan memperkecil pengaruh negatif DC terhadap IWB.

**Keywords:** Gaya kepemimpinan, *dynamic capabilities*, kompetensi, kepercayaan dan *innovation work behavior*.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze, evaluate and to build an empirical model of the impact of two independent variables, namely leadership style and dynamic capabilities (DC), which have an influence on innovation work behavior (IWB), but first through competence and trust as intermediary variables. This study uses a quantitative method with a survey approach. in the form of a questionnaire. The number of samples taken was 324 employees from the junior manager level to the top management level within KAI.*

*The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on competence; leadership style has a positive and significant effect on trust; leadership style has a positive and significant effect on IWB; DC has a positive and significant effect on competence; DC has a positive and significant effect on trust; DC has a negative but not significant effect on IWB. Competence has a positive but not significant effect on IWB; Trust has a positive and significant effect on IWB; Competence mediates the effect of leadership style on IWB in a positive and significant way; Trust mediates the effect of leadership style on IWB in a positive and significant way; Competence mediates the effect of DC on IWB negatively but not significantly; Trust mediates the influence of DC on IWB by minimizing the negative influence of DC on IWB.*

**Keywords:** *leadership style, dynamic capabilities, competence, trust and innovation work behavior.*




**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor

  
Prof. Dr. Ketut R Sudiardhita M.Si

  
Agung Dharmawan Buchdadi, PhD

Tanggal: 29-9-2023

Tanggal: 29-9-2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

405  
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



20 oktober 2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



29-9-2023

Nama : Emanuel Kurniawan Kriswijayanto

No. Registrasi : 9917917033

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : .....

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI****SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Emanuel Kurniawan Kriswijayanto

No Registrasi : 9917917033

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		20/10/2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		27/9 2023
3	Prof. Dr. I Ketut R Sudiardhita M.Si (Promotor)		25/9 2023
4	Agung Dharmawan Buchdadi, PhD (Kopromotor)		29/9 2023
5	Prof. Dr Dewi Susita, M.Si (Penguji)		29/9 2023
6	Dr Agung Wahyu Handaru, M.Si (Penguji)		2/10 2023
7	Prof. Dr. Adjie Suratman, Ak, MM (Penguji Luar)		27/9 2023

## SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Emanuel Kurniawan Kriswijayanto  
NIM : 9917917033  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2017  
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Oktober 2023  
Yang membuat pernyataan,



(Emanuel K. Kriswijayanto)



## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Emanuel Kurniawan Kriswijayanto  
NIM : 9917917033  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Juni 1971  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2017

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul penelitian "**Kompetensi dan Kepercayaan Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kapabilitas Dinamik Terhadap *Innovation Work Behaviour* Sebuah Studi pada PT KAI**" merupakan karya saya sendiri tidak mengandung unsur *plagiat* dan sumber baik yang dikutip langsung maupun tidak langsung yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sehat tanpa unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 15 Oktober 2023



Emanuel Kurniawan Kriswijayanto



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Emanuel Kurniawan Kriswijayanto  
NIM : 9917917033  
Fakultas/Prodi : Program Doktor Ilmu Manajemen  
Alamat email : [ekurniawan1506@gmail.com](mailto:ekurniawan1506@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN MEMEDIASI PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KAPABILITAS DINAMIK TERHADAP INNOVATION  
WORK BEHAVIOUR: SEBUAH STUDI PADA PT KAI**


Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *full text* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Januari 2024

Penulis

  
METERAI TEMPEL  
CC671AKX59222917  
( Emanuel K. Kriswijayanto )



## KATA PENGANTAR

Penelitian ini berjudul “KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN MEMEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KAPABILITAS DINAMIK TERHADAP *INNOVATION WORK BEHAVIOR*: SEBUAH STUDI PADA PT KAI”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang baik bagi perusahaan maupun dunia pendidikan ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia. Peneliti berharap disertasi ini dapat menambah kajian literatur serta menjadi referensi bagi para praktisi, peneliti dalam menerapkan dalam dunia industri perkeretapiannya yang terus berkembang dengan inovasi yang berlangsung terus menerus sesuai perkembangan zaman. *Volatility, uncertainty, complexity* dan *ambiguity* atau yang lebih dikenal sebagai *VUCA*, merupakan faktor-faktor yang harus menjadi perhatian setiap peneliti, pengusaha, pengajar untuk terus menerus belajar dan berinovasi dalam menghadapi *VUCA*. Di setiap bidang, hal tersebut selalu mengancam. Proaktif dengan segala upaya diperlukan demi keberlangsungan organisasi.

Studi tentang ilmu manajemen SDM merupakan studi yang mempersiapkan karyawan sebagai *human capital* bagi perusahaan. Karyawan harus dipandang sebagai modal perusahaan yang sangat berdampak bagi perusahaan dan keberlangsungannya. Banyak variabel yang dapat diteliti dalam membangun budaya baru untuk berinovasi. Inovasi diperlukan dalam menghadapi perubahan, ketidakpastian, dengan beragam macam permasalahan dan kadang-kadang “samar” yang dihadapi perusahaan. Karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Penelitian tentang Kompetensi dan kepercayaan sebagai variabel yang memediasi

pengaruh gaya kepemimpinan dan kapabilitas dinamik terhadap *innovation work behavior* diharapkan dapat menjadi salah satu *literature* akan pentingnya perilaku budaya berinovasi dalam organisasi dan variabel yang mempengaruhinya, termasuk variabel yang memediasi. Perilaku budaya berinovasi ini akan membantu perusahaan dalam menghadapi *VUCA* dan berkesinambungnya organisasi. *Innovation work behaviour (IWB)* perlu terus dibangun sebagai budaya kerja di setiap perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terus menerus terjadi. Budaya yang dibangun akan mempertahankan keberlangsungan perusahaan, tidak terkecuali dengan PT KAI. Sebuah perusahaan yang terus bertransformasi dalam beberapa dekade belakangan ini. Budaya kerja untuk berinovasi sangat diperlukan dan diharapkan penelitian ini menjadi salah satu *literature* yang dapat dimanfaatkan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini telah banyak bimbingan, bantuan dan arahan yang mewarnai penyusunan yang telah diterima dari banyak pihak, sehingga penulisan penelitian untuk disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi dunia bisnis, dunia pendidikan dan masyarakat. Terima kasih.

Tidak lupa juga kami mengucapkan terima kasih kepada Prof Dr Dr. I Ketut R Sudiardhita, M.Si., CPHCM yang dengan segala kesibukan beliau telah banyak memberikan waktu dalam konsultasi dalam rangka bimbingan dan arahan, bahkan telah banyak memotivasi saya baik dalam rangka penulisan disertasi maupun selama dalam proses mendalami keilmuan manajemen selama kuliah di program studi ilmu manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Demikian pula ucapan yang sama saya sampaikan kepada Agung Dharmawan B. MM., Ph.D selaku kopromotor atas segala bimbingan dan arahnya. Terima kasih atas segala ilmu,

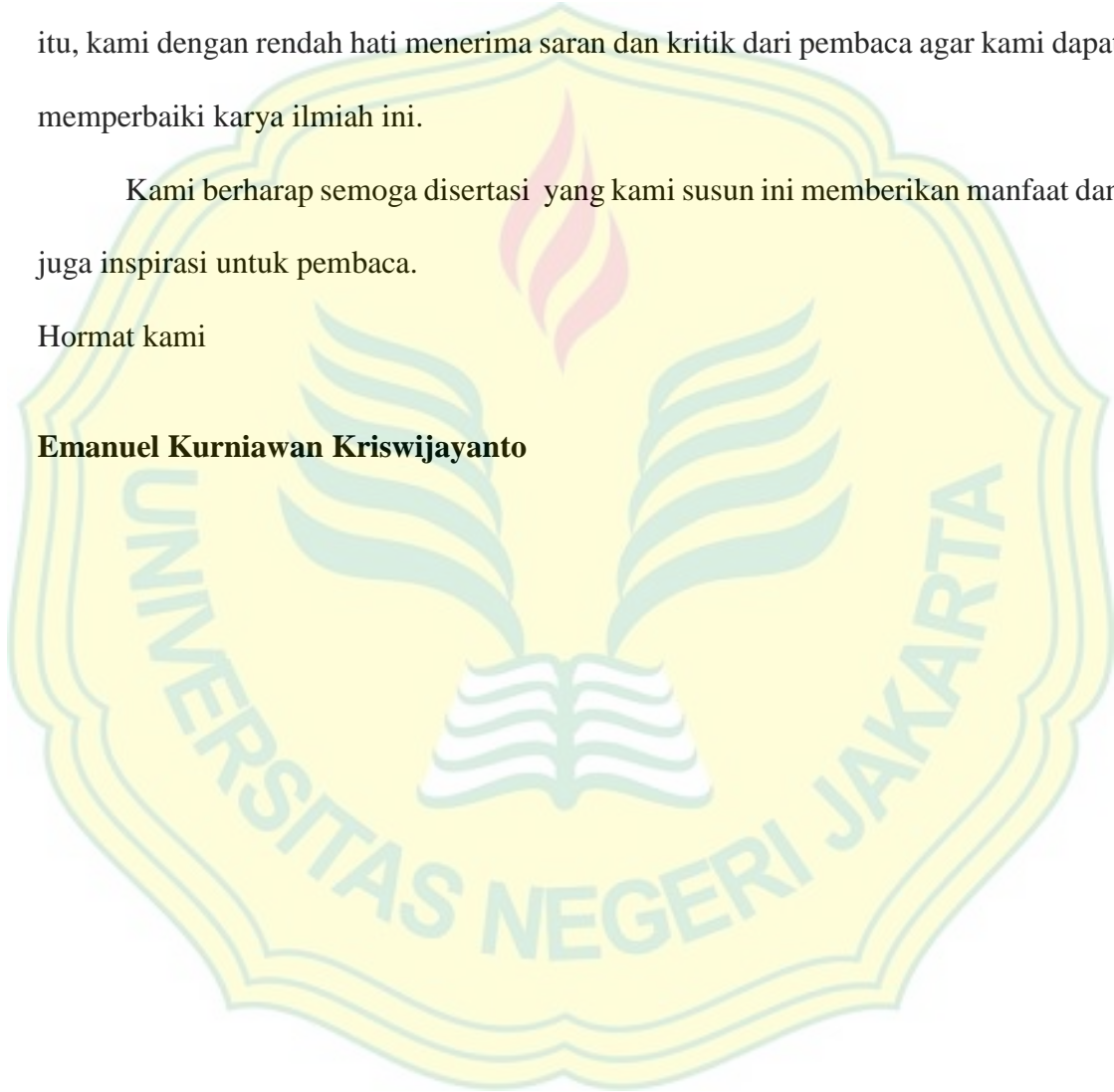


khususnya ilmu manajemen yang telah banyak saya dapatkan selama kuliah. semua pihak yang telah turut memberikan kontribusi dalam penyusunan disertasi ini. Tentunya, tidak akan bisa maksimal jika tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak. Sebagai peneliti, kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, baik dari penyusunan maupun tata bahasa penyampaian dalam karya ilmiah ini. Oleh karena itu, kami dengan rendah hati menerima saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki karya ilmiah ini.

Kami berharap semoga disertasi yang kami susun ini memberikan manfaat dan juga inspirasi untuk pembaca.

Hormat kami

**Emanuel Kurniawan Kriswijayanto**



## **ACKNOWLEDGEMENT**

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, Khalik langit dan bumi. Kami bersyukur atas selesainya penulisan disertasi yang berjudul “KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN MEMEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KAPABILITAS DINAMIK TERHADAP *INNOVATION WORK BEHAVIOR*: SEBUAH STUDI PADA PT KAI”. Sebuah tantangan dalam berkomitmen dan membutuhkan tekad yang kuat untuk menyelesaikan apa yang sudah kita mulai. Penelitian ini untuk melihat dampak gaya kepemimpinan dan kapabilitas dinamik (*dynamic capabilities*) terhadap *innovation work behaviour* (*IWB*) pada PT Kereta Api Indonesia dengan mempertimbangkan kompetensi dan kepercayaan (*trust*) sebagai *variable* yang memediasi. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi dunia pendidikan dan tentunya kepada PT Kereta Api Indonesia dalam mengembangkan dan menjaga keberlangsungan perusahaan.

Dengan selesainya penulisan disertasi ini, ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan khusus kepada yang terhormat promotor saya, Prof Dr, Dr. I Ketut R Sudiardhita, M,Si., CPHCM yang dengan segala kesibukan beliau telah banyak memberikan waktu dalam konsultasi dalam rangka bimbingan dan arahan, bahkan telah banyak memotivasi saya baik dalam rangka penulisan disertasi maupun selama dalam proses mendalami keilmuan manajemen selama kuliah di program studi ilmu manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Demikian pula ucapan yang sama saya sampaikan kepada Agung Dharmawan B. MM., Ph.D selaku kopromotor atas segala bimbingan dan arahnya. Terima kasih atas segala ilmu, khususnya ilmu manajemen yang telah banyak saya dapatkan selama kuliah. Terima kasih juga kepada Prof Dr Mahmudin Yasin yang telah memberikan



bimbingan selama penulisan proposal dan proses belajar di Universitas Negeri Jakarta. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada:

- 1) Yang terhormat Prof. Dr. Komarudin M.Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen pada Universitas Negeri Jakarta;
- 2) Yang terhormat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Dr. Ari Saptono S.E., M.Pd yang memberi kesempatan kepada saya untuk mengikuti perkuliahan pada Universitas Negeri Jakarta;
- 3) Yang terhormat Prof. Dr. Dedi Purnama M.Bus Ketua Program Studi Pasca Sarjana dan Dr Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si Ketua Program Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan kesempatan maupun rekomendasi dalam urusan akademik selama penulis mengikuti perkuliahan hingga penyelesaian studi di Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Universitas Negeri Jakarta;
- 4) Yang terhormat Prof Dr, Dr. I Ketut R Sudiardhita, M,Si., CPHCM yang telah menjadi Dosen promotor, yang telah membimbing, memberi arahan, masukan dalam menyelesaikan disertasi ini dan telah menjadi dosen selama penulis mengikuti perkuliahan.
- 5) Yang terhormat Prof Agung Dharmawan B. MM., Ph.D selaku kopromotor atas segala bimbingan dan arahnya dalam menyusun disertasi ini. Terima kasih juga atas dukungan dan semangatnya yang menular ke penulis
- 6) Yang terhormat Prof Dr Dewi Susita MSi, selaku dosen penguji sejak seminar proposal sampai dengan ujian terbuka. Terima ksih juga telah menjadi dosesn

selama masa perkuliahan dan memberi masukan arahan dalam penyelesaian penyusunan tugas akhir;

- 7) Yang terhormat Dr Agung Wahyu Handaru MM, selaku dosen penguji yang terus memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan penyusunan disertasi ini;
- 8) Yang terhormat Prof Dr Adji Suratman, Ak, MM, selaku dosen penguji luar yang telah memberik bimbingan, masukan dan turut mewarnai penyusunan tugas akhir ini;
- 9) Yang terhormat, seluruh dosen pengajar pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberi bekal ilmu khususnya ilmu Manajemen SDM;
- 10) Seluruh staf akademik dan karyawan pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta,
- 11) Yang terhormat Bapak Didiek Hartantyo, Direktur Utama PT KAI dan seluruh *Board of Director* yang telah memberi kesempatan dan dukungan selama penelitian dan kesempatan untuk menjadikan PT KAI sebagai tempat penelitian.

Peneliti juga berterima kasih kepada istri tersayang, Hilda Joswandi dan anak-anak, Abigail, Yosafat dan Holy, yang tiada hentinya memberi dukungan dan harapan untuk bisa menyelesaikan studi ini. Seringkali dengan kesibukan pekerjaan yang ada, sebuah “teguran” kembali menggugah untuk terus berkarya untuk melanjutkan dan menyelesaikan. Terima kasih saya sampaikan kepada teman-teman angkatan 2017 atas pengalaman, kebersamaan, dukungan dan perhatiannya. Semoga Tuhan



senantiasa beserta kita dalam menjalani dan memanfaatkan ilmu yang kita terima dalam kehidupan ini.

Hormat kami

**Emanuel Kurniawan Kriswijayanto**



## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	i
<b>ABSTRAC</b> .....	ii
<b>ABSTRAC</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ACKNOWLEDMENT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Penelitian.....	22
C. Masalah Penelitian .....	22
D. Tujuan Penelitian .....	24
E. Kebaruan Penelitian ( <i>State of Art</i> ) .....	25
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	30
A. Variabel Penelitian .....	34
A.1 <i>Innovation work behavior</i> .....	34
A.2 Kompetensi .....	37
A.3 Kepercayaan .....	42
A.4 Gaya Kepemimpinan .....	45
A.5 Kapabilitas Dinamik ( <i>Dynamic Capabilities</i> ) .....	49

B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	52
C. Kerangka Teori, Hipotesis dan Model Penelitian .....	67
C.1 Kerangka Teoritik .....	67
C.2 Hipotesis Penelitian .....	82
C.3 Model Penelitian .....	83
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>85</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	85
B. Desain Penelitian .....	85
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	86
C.1 Populasi dan Sampel .....	86
C.2 Tehnik Pengumpulan Data .....	90
D. Penyusunan Instrumen .....	91
D. 1 Instrumen Penelitian .....	91
D.2 Uji Validitas Instrumen .....	95
D.3 Uji Reliabilitas Instrumen .....	96
E. Data dan Teknik Analisis Data .....	96
E.1 Analisis Deskripsi .....	97
E.2 Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> .....	97
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>104</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	104
4.1.1 <i>Inovation Work Behaviour (IWB)</i> .....	111
4.1.2 Kompetensi (KP) .....	113
4.1.3 Kepercayaan (KE) .....	116
4.1.4 Gaya Kepemimpinan .....	119



4.1.5	Kapabilitas Dinamik .....	121
4.2	Hasil Penelitian .....	123
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	123
4.2.2	Uji <i>CFA (Confirmatory Factor Analysis)</i> .....	123
4.2.3	<i>Structural Equation Model</i> .....	128
4.2.4	Uji Asumsi Normalitas dan Uji <i>Outlier</i> .....	129
4.2.4.1.	Uji Normalitas <i>Multivariate</i> .....	129
4.2.4.2	Uji <i>Outlier</i> .....	131
4.2.5	Uji <i>Goodness of fit</i> .....	133
4.2.6	<i>Model Modification</i> .....	134
4.2.7.	Uji Hipotesis (Analisis Pengaruh Antar Variabel) .....	135
4.3	Pembahasan .....	139
4.3.1	Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kompetensi (KP) .....	143
4.3.2	Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki pengaruh terhadap Kepercayaan (KE) .....	145
4.3.3	<i>Dynamic Capability (DC)</i> memiliki pengaruh terhadap Kompetensi (KP) .....	146
4.3.4	<i>Dynamic Capability (DC)</i> memiliki pengaruh terhadap Kepercayaan (KE) .....	148
4.3.5	Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki pengaruh terhadap <i>IWB</i> .....	149
4.3.6	<i>Dynamic Capability (DC)</i> memiliki pengaruh terhadap <i>IWB</i> .....	150

4.3.7	Kepercayaan (KE) memiliki pengaruh terhadap <i>IWB</i> ....	152
4.3.8	Kompetensi (KP) memiliki pengaruh terhadap <i>IWB</i> .....	153
4.3.9	Kompetensi memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap <i>IWB</i> .....	154
4.3.10	Kepercayaan memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>IWB</i> .....	155
4.3.11	Kompetensi memediasi pengaruh DC terhadap <i>IWB</i> ...	156
4.3.12	Kepercayaan memediasi pengaruh DC terhadap <i>IWB</i> ...	157
<b>BAB. V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b> .....		159
5.1	Kesimpulan .....	159
5.2	Rekomendasi .....	162
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		167
<b>LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN</b> .....		177
<b>LAMPIRAN HASIL KUESIONER VARIABEL</b> .....		181
<b>SURAT KETERANGAN HASIL PINDAI UJI KEMIRIPAN</b>		
<b>NASKAH</b> .....		211
<b>DAFTAR PUBLIKASI PENELITI</b> .....		218
<b>RIWAYAT HIDUP PENELITI</b> .....		219

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Penyelasaran Tujuan dari Atas ke Bawah .....	32
Gambar 2.2	Perilaku Oerorganisasi dari Individu sampai organisasi .....	33
Gambar 2.3	Model Penelitian .....	84
Gambar 3.1	Jumlah Karyawan dalam 5 Tahun terakhir .....	45
Gambar 3.2	Profil Karyawan berdasarkan Usia .....	45
Gambar 3,3	Ilustrasi Pengolahan dan Analisa Data .....	53
Gambar 4.1.	Full model SEM .....	128
Gambar 4.2.	Modifikasi model SEM .....	134
Gambar 4.3	Model SEM dengan Indikator .....	135





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survey Service Quality .....	4
Tabel 1.2 Demografi Penduduk Indonesia berdasar umur Tahun 2019 .....	6
Tabel 1.3 Anggaran kementrian PUPR DitJen Bina Marga .....	11
Tabel 1.4 Volume Angkutan Penumpang dan Barang menggunakan Kereta Api Tahun 2015-2019 .....	15
Tabel 1.5 Jumlah Kecelakaan Kereta Api .....	17
Tabel 3.1 Komposisi pekerja berdasarkan Grade .....	87
Tabel 3.2 Tabel Variabel penelitian dan Indikator .....	93
Tabel 4.1 Sebaran Populasi Karyawan .....	105
Tabel 4.2 Populasi Terjangkau .....	108
Tabel 4.3 Nilai Rata-rata sesuai Indikator .....	110
Tabel 4.4 Innovation Work Behaviour .....	112
Tabel 4.5 Indikator Kompetensi .....	113
Tabel 4.6 Kompetensi .....	115
Tabel 4.7 Indikator Kepercayaan .....	117
Tabel 4.8 Kepercayaan .....	118
Tabel 4.9 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	119
Tabel 4.10 Gaya Kepemimpinan .....	120
Tabel 4.11 Indikator Kapabilitas Dinamik .....	121
Tabel 4.12 Kapabilitas Dinamik .....	122
Tabel 4.13 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisoner .....	123
Tabel 4.14 Validitas Konvergen .....	125
Tabel 4.15 Hasil Uji CFA .....	126

Tabel 4.16 <i>Assessment of normality</i> .....	129
Tabel 4.17 Hasil output Mahalanobis d-squared .....	132
Tabel 4.18 Evaluasi Model dengan <i>Goodness-of-Fit</i> .....	133
Tabel 4.19 Regression Weights: Modifikasi Model .....	124



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (GK) .....	167
Lampiran 2. Hasil kuesioner variabel <i>Dynamic Capability</i> (DC) .....	173
Lampiran 3. Hasil Kuesioner variabel Kompetensi (KP) .....	179
Lampiran 4. Hasil kuesioner variabel Kepercayaan (KE) .....	185
Lampiran 5. Hasil Kuesioner variabel <i>Innovation Work Behavior</i> (IWB) .....	191

