

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**DINI FITRAH RAHMADANI**

**NIM: 17108020003**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**DINI FITRAH RAHMADANI**  
**NIM: 17108020003**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA S.Pd. M.Si.**  
**NIP: 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-401/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MODAL PSIKOLOGI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DINI FITRAH RAHMADANI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020003  
Telah diujikan pada : Senin, 12 April 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6080dd38b364c



Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 608249f4b16fd



Penguji II

Jauhar Faradis, S.HI., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 60829aa118e16



Yogyakarta, 12 April 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 60864ca8af4c0



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Dini Fitrah Rahmadani

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta  
*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dini Fitrah Rahmadani  
NIM : 17108020003  
Judul Skripsi : Modal Psikologi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Maret 2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Patra S.Pd., M.Si.  
NIP: 19880524 2015013 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Fitrah Rahmadani

NIM : 1710802003

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Modal Psikologi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Maret 2021

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KAHMAD  
YOGYAKARTA



Dini Fitrah Rahmadani

NIM: 17108020003

## PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dini Fitrah Rahmadani

NIM : 17108020003

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti NonEksklusif (Non-Eksklusif Royalti – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“ PENGARUH MODAL PSIKOLOGI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 23 Maret 2021

Yang Menyatakan



Dini Fitrah Rahmadani

**MOTTO**

DISETIAP KESULITAN ADA KEMUDAHAN

JANGAN BEREKSPEKTASI TINGGI KEPADA SESEORANG JIKA DIA TIDAK SESUAI  
DENGAN APA YANG KAMU INGINKAN AKAN MENJADI BEBAN DAN MENYAKITI  
DIRIMU SENDIRI



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Karya ini kupersembahkan untuk motivatorku**

**Ayah Bunda Adik-Adik Dan Keluarga Besar Yang Selalu Mendukungku Dalam Menuntut Ilmu Dan Selalu Memberikan Motivasi, mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang. Selalu memberikan yang terbaik untuk pendidikan anak-anaknya dan selalu memberi semangat dan mendoakan.**

**Untuk teman-teman yang selalu memberi support dalam segala hal.**

**Dan terimakasih untuk almamater tercinta,**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

يَتَعَدَّدُ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' Marbūtah*

Semua *tā' marbūtah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولي	Ditulis	<i>Karamah al auliyā'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
قَالَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yažhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	Ã
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	Ã
تَنَسَّأ	Ditulis	<i>tansã</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	ĩ
كريم	Ditulis	<i>karĩm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	ũ
فُورِدَ	Ditulis	<i>furũḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	Ditulis	Ai
يَكُونُ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
قَوْلٌ	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

اعْتَمُوا	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
أَنْتُمْ كَرِيمٌ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

*Syamsiyyah*  
tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
السَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي النروض	Ditulis	<i>Żawi al-furūd</i>
أهل العزّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan Allah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat dan salam diaturnya untuk Nabi Muhammad SAW. Yang telah memberi petunjuk kepada umatnya untuk selalunya di jalan Allah.

Skripsi ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin S.Ag., M.A Selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag. M.Ag., Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ruspita Rani Pertiwi S.Psi M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Selaku Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing selama menempuh pendidikan.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si., Selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini bisa ditulis dengan sebaik mungkin.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Program Studi Perbankan Syariah yang telah mengajarkan kami, memberikan pengetahuan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
8. Rasa hormat dan penghargaan yang mendalam untuk kedua orangtua Ayah (Hendri) dan Bunda (Nurhayati) yang selalu mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang. Selalu memberikan yang terbaik untuk pendidikan anak-anaknya dan selalu memberi semangat dan mendoakan.

9. Untuk kedua adikku tercinta Zahid Naufal dan Al-fattah Hennur, yang selalu mendoakan dan menyemangati keseharian penulis. Semangat sekolahnya ya semoga bisa membahagiakan kedua orangtua.
10. Untuk mamak-mamak dan keluarga besar disumatera barat. Skripsi ini dipersembahkan untuk semuanya.
11. Untuk keluarga besarku di Jogja IKAMAK-YK yang telah mengenalkan penulis bagaimana kehidupan di jogja. Salam sayang untuk kakak-kakak dan adik-adik penerus IKAMAK. Terkhusus IKAMAK17 yang seperjuangan dari awal berangkat ke jogja hingga sekarang ini semoga ikatan kekeluargaan kita tidak berakhir sama akhir usia.
12. Untuk Rahmi Afrelia, Annisa dan Nispawatil Isnaini yang telah membantu penulis selama dalam perjuangan penelitian Skripsi
13. Untuk Kawan-kawan Perbankan Syariah A yang seperjuangan dari awal kuliah semoga pertemanan ini tidak berakhir dikuliah saja.
14. Untuk kawan-kawan perbankan syariah 17 yang seperjuang dalam menempuh pendidikan suka duka dikelas dari semester 1 menunggu dosen sampai menangis dikelas bersama.
15. Untuk seseorang yang telah menemani, menyemangati dan mendengarkan segala keluh kesah, dan sabar menghadapi sikap penulis dari awal kuliah hingga saat ini.
16. Untuk Tasya, Yudi, Lasmika, Kuntum, Beni yang selalu mendengar keluh kesah penulis dikesehariannya.
17. Untuk Fitria Nur Faizah teman kos Rumpi No Secret yang menjadi penyemangat mengerjakan Skripsi dan Alarm bangun makan mandi.
18. Untuk teman-teman KKN Angkatan 102 Desa Terbah, Pudak kelompok 161
19. Pihak bank Madina Syariah yang telah mengizinkan dan mendukung dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
20. Dan seluruh pihak yang berjasa hingga terselesaikannya skripsi ini yang belum dituliskan satu persatu.

Disamping itu dalam penulisan ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca

sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 20 Februari 2021



**Dini Fitrah Rahmadani**  
NIM: 17108020003





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>C. Tujuan penelitian .....</b>	<b>6</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>E. Sistematika Pembahasan.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>9</b>
1. Perilaku Organisasi .....	9
2. Kinerja Karyawan .....	12
3. Modal Psikologis .....	17
4. Budaya Organisasi .....	23
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>28</b>
<b>C. Pengembangan Hipotesis.....</b>	<b>33</b>
<b>D. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>A. Metode Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>B. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>38</b>
<b>C. Instrument penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>40</b>
<b>E. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>43</b>
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>

<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>49</b>
<b>B. Analisis Deskriptif Responden.....</b>	<b>49</b>
<b>C. Hasil Uji Instrument Penelitian .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>72</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Aset Bank Madina Syariah.....	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....	28
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Penelitian .....	40
Tabel 4. 1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	49
Tabel 4. 2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4. 3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 4 Pengelompokan Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4. 5 Pengelompokan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedasitas.....	56
Tabel 4. 11 Hasil regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi.....	59
Tabel 4. 13 Hasil uji F.....	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4. 15 Hasil Hipotesis .....	62
Tabel 4. 16 Detail jawaban kuesioner variabel Efikasi Diri .....	63
Tabel 4. 17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Optimisme .....	65
Tabel 4. 18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Harapan .....	66
Tabel 4. 19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Resiliensi .....	68
Tabel 4. 20 Detail Jawab Kuesioner Variabel Budaya Organisasi .....	69

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi melalui dimensinya yaitu efikasi diri, optimism, harapan, resiliensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan Bank Madina Syariah dan sampel yang digunakan yaitu 30 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi linear berganda. Seluruh data dalam penelitian diolah menggunakan SPSS Versi 23. yang menunjukkan bahwa pada uji  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,607 berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel efikasi diri, optimism, harapan, resiliensi dan budaya organisasi sebesar 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji T menyatakan bahwa variabel efikasi diri, optimism, dan resiliensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel harapan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji F efikasi diri, optimism, harapan, resiliensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibank madina syariah Yogyakarta.

Kata kunci : Efikasi Diri, Optimism, Harapan, Resiliensi , Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of psychological capital through its dimensions, namely self-efficacy, optimism, hope, resilience and organizational culture on employee performance at Bank Madina Syariah Yogyakarta. In this study the population is all employees of Bank Madina Syariah and the sample used is 30 respondents. Data collection methods are using questionnaires and interviews. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression. All data in the study were processed using SPSS Version 23. which shows that the R2 test shows that the value of 0.607 means that the employee performance variables are explained by the variables of self-efficacy, optimism, hope, resilience and organizational culture by 60,7% while the remaining 39,3% explained by other variables outside the study. And the T test states that the variables of self-efficacy, optimism, and resilience have no effect on employee performance, while hope and organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance. Whereas in the F test of self-efficacy, optimism, hope, resilience and organizational culture simultaneously affect the performance of employees at Islamic Banking Madina Yogyakarta.

Keywords: Self-Efficacy, Optimism, Expectations, Resilience, Organizational Culture and Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank syariah ialah lembaga penyimpanan uang yang berproses/ bekerja dengan prinsip syariat yang bertumpu pada hukum islam yang berpedoman pada Al-Quran serta Sunnah. Secara umum terdapat 3 tipe perbankan syariah, ialah: Bank Umum Syariah yang sering disebut (BUS), Unit Usaha Syariah yang sering disingkat menjadi (UUS) serta Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Dikala ini ada 14 BUS, 20 UUS serta 164 BPRS di Indonesia (Ojk.go.id, n.d.).

Dalam industri perbankan syariah terdapat lembaga yang disebut Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Bersumber pada peraturan OJK yang berisikan tentang BPRS yaitu PJOK NOMOR 3/ PJOK.03/2016 menunjukkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) ialah salah satu dari Bank Syariah yang diatur dalam UU No 21 Tahun 2008.<sup>1</sup>

Di Indonesia saat ini ada 164 BPRS. Salah satu BPRS yang terkenal di Yogyakarta yaitu Bank Madina Syariah. Dilihat dari perkembangan yang terjadi pada BPRS Madina Syariah ini sangat lah baik dari tahun ke tahun. Perkembangan yang baik tentu merupakan hasil dari kinerja pegawai yang bagus pula. Mengenai kinerja, Amstrom dan Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan erat kaitannya dengan tujuan strategis

---

<sup>1</sup> [https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/POJK-tentang-Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah/SALINAN-POJK%20BPRS%20\(k.e\).pdf](https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/POJK-tentang-Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah/SALINAN-POJK%20BPRS%20(k.e).pdf) diakses 13 Desember 2020

perusahaan, kepuasan konsumen dan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2010). Salah satu contoh kinerja yang baik diterapkan oleh Bank Madina Syariah yakni yang bisa dilihat dari asset yang ada. Berikut adalah lampiran table asset Bank Madina Syariah dari 2015-2019 :

Tabel 1.1 Pertumbuhan Aset Bank Madina Syariah

Tahun	Total Asset
2015	Rp 41.4 Milyar
2016	Rp 52.4 Milyar
2017	Rp 70,4 Milyar
2018	Rp 73.9 Milyar
2019	Rp 86.1 Milyar

Sumber : bankmadinasyariah.com

Bersumber pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan aset pada Bank Madina Syariah dari tahun 2015-2019 (Bankmadinasyariah.com, n.d.). Hal ini bisa menjadi bukti bahwa kinerja di perbankan syariah sangat membaik. Kenaikan yang terjadi ini tentu saja tidak hasil dari kinerja karyawan bank itu sendiri. Suatu perusahaan tidak akan bisa berhasil mencapai tujuan tanpa ada kinerja yang baik dari para karyawannya. Dalam mencapai kinerja yang baik itu tentu ada berbagai cara yang dilakukan oleh Bank Madina Syariah, seperti pada dasarnya mungkin setiap karyawan melalui seleksi yang sangat ketat hingga bisa menjadi karyawan di Bank Madina Syariah. Karena dengan adanya kinerja yang baik dapat berdampak positif kepada perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang optimal setiap karyawan perlu memiliki yang namanya modal psikologi untuk menunjang pekerjaannya, serta harus

percaya diri, optimis dan penuh harapan untuk mencapai tujuannya (Liwarto & Kurniawan, 2015). Saat ini sulit dipungkiri bahwa untuk menempati posisi yang diinginkan seseorang perlu memiliki pengalaman yang linear dengan bidangnya. Karena itu lah setiap orang harus memiliki modal psikologi yang baik, sehingga dapat beradaptasi dengan baik didunia kerja (Wicaksono, 2021). Menurut Luthans et al modal psikologis diartikan sebagai kemampuan positif yang harus dikembangkan oleh seseorang. Dalam modal Psikologi terdapat 4 dimensi modal Psikologi yaitu : kepercayaan diri (efikasi diri), harapan, optimisme, dan daya tahan dalam melakukan pekerjaan.

Diantara keempat dimensi modal psikologis tersebut, diyakini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi seseorang agar dapat berprestasi maksimal. Karyawan dapat menciptakan beban kerja yang maksimal dan dapat mendukung kesuksesan organisasi. Keberadaan karyawan merupakan salah satu isi penting dalam proses organisasi. Dengan dukungan karyawan, segala macam pekerjaan akan menjadi mudah. Jika seorang karyawan memiliki modal psikologi yang bagus maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut.

Teori diatas didukung oleh riset yang dilakukan para akademisi seperti riset Meilia dan Setyowati (2016) mengatakan Modal psikologi memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan riset Kaseger (2013) menyatakan tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* yaitu salah satu dimensi dalam modal psikologi terhadap kinerja.



Untuk memajukan/meningkatkan kinerja pegawai diperlukan acuan khusus yaitu budaya organisasi. Pada saat ini, semenjak terjadinya covid-19 pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya penyebaran Covid-19, salah satunya dengan cara melakukan perubahan budaya kerja atau yang biasa disebut budaya organisasi (Margianto, 2020). Salah satu ahli yaitu Robbins (2003) budaya organisasi ialah sistem yang dibuat untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.. Adanya budaya organisasi bisa dirasakan menemui sikap para anggota dalam organisasi (Sulaksono, 2015). Semakin kuat dan disiplinya budaya suatu organisasi maka semakin bagus juga kinerja karyawannya.

Dari riset yang dilakukan Koesmono (2008) mengatakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Ada peneliti lain yang memperkuat riset yang dilakukan Koesmono (2008) yaitu Mariam (2018) dalam hasil risetnya mengatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Namun ada riset lain yang berbeda pendapat dengan peneliti sebelumnya yaitu Lina (2014) mengatakan budaya organisasi memiliki pengaruh **tidak** signifikan terhadap kinerja. Dari riset tersebut terdapat perbedaan hasil riset ada yaitu yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan ada juga riset yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Modal Psikologi yang bagus yang ada pada karyawan dapat mendukung kinerja karyawan. Budaya organisasi yang bagus dapat membuat

karyawan betah bekerja di perusahaan, dan hal itu termasuk hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi riset sebelumnya dari 4 dimensi-dimensi modal psikologi tidak memiliki pengaruh kinerja secara signifikan untuk itu peneliti ingin meneliti kembali pengaruh variabel modal psikologi beserta dimensi modal psikologi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada uraian latar belakang diatas, terdapat sebagian faktor yang memengaruhi kinerja. Salah satunya ialah pada modal psikologis dalam riset yang dilakukan oleh Kaseger (2013), salah satu dari dimensi yang ada pada modal psikologis yaitu efikasi diri yang **tidak** memberikan pengaruh terhadap kinerja dan ada juga dalam riset yang dilakukan Lina (2014) menyatakan budaya organisasi memberikan pengaruh **tidak** signifikan.

Dengan adanya perbedaan pada riset sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali bagaimana pengaruh dari Modal Psikologi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja. Dan juga sesuai data perkembangan kinerja keuangan yang ada pada Bank Madina Syariah yang menunjukkan perkembangan yang baik dan tentunya perkembangan yang baik itu tidak lepas dari kinerja dari para karyawan yang ada di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Dan itu lah alasan peneliti tertarik melakukan riset di Bank Madina Syariah. Dari uraian GAP yang ada di kembangkan dan data keuangan yang menunjukkan data yang baik maka dapat diambil judul dari penelitian ini yaitu **“Pengaruh Modal Psikologis, Budaya organisasi**

## **Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Uraian dari latar belakang diatas bisa dirangkum sebagai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dimensi Efikasi diri pada modal psikologis terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh dimensi harapan pada modal psikologis terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh dimensi optimisme pada modal psikologis terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh dimensi resiliensi pada modal psikologis terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

### **C. Tujuan penelitian**

Uraian dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dicantumkan bertujuan Untuk mengetahui pengaruh modal psikologis melalui dimensi efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Riset ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Riset ini diharapkan dapat membantu memperbanyak ilmu pengetahuan terutama di bidang ekonomi, dan membantu riset selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Bank, dari riset ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk menentukan langkah baru dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta serta sebagai panutan untuk pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan Bank.
- b. Untuk peneliti, dari riset ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan bisa mengambil pelajaran dari riset ini, dan bisa mengembangkan ilmu pengetahuan terutama pada manajemen sumber daya manusia.
- c. Untuk masyarakat, riset ini diharapkan dapat menambah partisipasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam mengembangkan perbankan syariah di Indonesia.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam menulis skripsi ini agar pembahasan lebih sistematis, rapi dan terfokus dan satu pemikiran dengan penulis, maka penulis sistematika pembahasan sebagai gambaran skripsi ini.

Pada Bab 1, terdapat latar belakang masalah dari riset ini, rumusan masalah yang menguraikan apa saja masalah yang diteliti, menjelaskan apa tujuan dari riset dan manfaat riset bagi pihak-pihak yang terlibat dalam riset, dan sistematika pembahasan dalam riset ini sehingga pembaca bisa dengan mudah mengetahui apa saja garis besar dalam riset ini.

Pada Bab 2, terdapat landasan teori yakni mengenai perilaku organisasi, kinerja karyawan, modal psikologi dan budaya organisasi. Dan bab ini juga terdapat Penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal yang dijadikan kerangka berpikir dalam penelitian ini serta terdapat pengembangan hipotesis yang digunakan sebagai dugaan sementara dalam riset ini.

Pada Bab 3, terdapat metode yang digunakan, siapa saja populasi dan sampel dalam riset ini, menjelaskan jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan, menjelaskan definisi operasional variabel dan indikator apa saja yang digunakan dalam riset ini, instrumen riset seperti skala yang digunakan dalam riset ini, serta teknik analisis data apa saja yang digunakan dalam riset ini.

Pada Bab 4, terdapat gambaran umum tempat riset, hasil analisis data seperti analisis data deskriptif identitas responden dan pembahasan dari hasil riset berupa karakteristik responden, pengujian instrumen, uji asumsi, analisis hipotesis.

Pada Bab 5, terdapat kesimpulan dari segala hasil uji dalam riset ini, serta saran-saran yang ditujukan pihak-pihak terkait dalam riset ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Bersumber pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS v23 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling, dengan sampel sebanyak 30 orang, dengan memberikan kuesioner/angket yang disebar kepada karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta dapat disimpulkan yaitu :

1. Efikasi Diri Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta
2. Optimisme Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta
3. Harapan berpengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta
4. Resiliensi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta
5. Budaya Organisasi berpengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta

#### **B. Saran**

Ada beberapa Saran yang ingin disampaikan peneliti kepada para pihak yang terkait dalam riset ini maupun pembaca yang menjadikan riset ini sebagai referensi yaitu:

1. Kepada Bank Madina Syariah Yogyakarta
  - a. Perlu bahwa memperhatikan modal psikologi karyawan untuk meningkatkan performa atau kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Modal psikologi yang baik dalam diri karyawan dapat berdampak positif kepada

perusahaan. Dan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri karyawan agar bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya.

- b. Perlu bahwa memperhatikan dan meningkatkan efikasi diri atau kepercayaan diri karyawan, bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang baik dapat berdampak positif dengan hal-hal atau pekerjaan apapun yang akan diberikan kepadanya.
- c. Dalam bekerja memiliki rasa optimis sangat penting. Karena seorang karyawan yang memiliki rasa optimis yang tinggi akan bersemangat menghadapi apapun yang akan mereka lakukan. Sehingga rasa optimis yang tinggi ini dapat memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan itu dan bisa berdampak kepada kesuksesan perusahaan.
- d. Perlu bahwa karyawan meningkatkan harapan karena semakin tingginya harapan seseorang semakin tinggi pula semangatnya untuk mencapai harapan itu, dan semangat yang tinggi dari dalam mencapai sebuah harapan itu maka akan meningkatkan kinerja karyawan dibank madina syariah.
- e. Perlu bahwa karyawan memiliki rasa resiliensi karena semakin tinggi rasa resiliensi maka semakin bagus pula kinerja karyawan, karena semakin daya tahan seseorang karyawan ketika mereka mendapatkan masalah dalam bekerja mereka dapat mengatasi masalah itu dengan baik tanpa memengaruhi kinerja karyawan itu.
- f. Perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi agar karyawan bisa meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik lagi.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya sebaiknya menambah variabel independennya lagi sehingga makin memberi manfaat kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N. (2000). *Management Control System*. Salemba Empat.
- Bankmadinasariah.com. (n.d.). *No Title*.
- Bernardin, H. J. (2014). Human Resource Management. In D. Hertati (Ed.), *Jakarta: Salemba Empat*. Mc. Graw Hill, Inc.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*.
- Desak, S. wayan gedhe dan S. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Dharma S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUK EwibpYLHvvfoAhVIfSsKHV s0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Fahmi I. (2003). *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *HUMANITAS*.  
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.*, (Edisi 5). Salemba Empat.
- Jackson, S. d. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad. Ke-21 (KeEnam)*. Erlangga.
- Judge, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (BUKU 2)*. Salemba Empat.
- Kadi, A. P. U. (2016). Hubungan kepercayaan diri dan self regulated learning terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa psikologi 2013. *EJournal Psikologi*, 4(4).
- Kaseger, R. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2827>

- Koesmono, H. teman. (2008). pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada syb sektor industri pengolahan kayu skala. *IEEE Software*.
- Lina, D. (2014a). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lina, D. (2014b). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Liwarto, I., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Luthans, F. (1985). *Organization Behavior* (4 th Editi). International Edition. Tokyo.
- 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>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Margianto, H. (2020). *Covid-19, Resesi Ekonomi, dan Perubahan Budaya Kerja*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/29/181520165/covid-19-resesi-ekonomi-dan-perubahan-budaya-kerja?page=all>
- Mariam, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Martin-Krumm, C. P., Sarrazin, P. G., Peterson, C., & Famose, J. P. J. P. (2003). Explanatory style and resilience after sports failure. *Personality and Individual Differences*, 35(7). [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00390-2](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00390-2)
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan Dian Angelia (ed.)). Salemba Empat.
- McGinnis, A. L. (1995). (1995). *Kekuatan Optimisme*. Mitra Utama.
- Meilia, C. H. P., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*.
- Ojk.go.id. (n.d.). *No Title*.
- Prasetyo. (2006). *Metodelogi penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Reksohadiprodjo Sukanto dan T. Hani Handoko. (2000). *Organisasi Perusahaan*, (Edisi Kedu). BPF.

- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media.
- 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*.
- Sucipto, S. d. (2008). *Teori & Perilaku Organisasi*. UINMalang Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Triccia, A. D. dan S. (2020). Hubungan Psychological Capital Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07 Nomor 0. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja - Manajemen Kridibalitas*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wicaksono, S. (2021). *Balada dan Pengalaman Menjadi Lulusan Psikologi yang Bekerja sebagai Karyawan Bank*. <https://www.kompasiana.com/setowicaksono/605dbadcd541df288a43a462/balada-dan-pengalaman-menjadi-lulusan-psikologi-yang-bekerja-di-bank?page=2>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. In *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh modal psikologi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50–61.

**Transkrip Wawancara**

A. Pertanyaan

1. Apakah di bank madina karyawan dituntut berinovasi dan mengambil resiko dalam bekerja?
2. Apa saja jenis kegiatan rutin di Bank Madina Syariah dan berapa kali kegiatan itu dilaksanakan?
3. Apakah ada apresiasi atau reward untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik?
4. Apakah di Bank Madina Syariah memberikan pelatihan kepada karyawan? Jika ada, apa sajakah jenis pelatihan yang diberikan?
5. Bagaimana jika karyawan tidak taat terhadap peraturan dikantor apakah ada sanksi yg diberikan ke pada karyawan tersebut?
6. Bagaimana jika terjadi konflik atau masalah dibank madina syariah? bagaimana cara karyawan menghadapi permasalahan tersebut?
7. Apakah karyawan dituntut untuk mengarahkan diri jika terjadi masalah?
8. Adakah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun? Apa saja hal yang membuat karyawan betah atau bertahan di Bank Madina Syariah?
9. Adakah cara khusus untuk meningkat kinerja karyawan di Bank Madina Syariah?
10. Bagaimana cara perusahaan menilai kinerja karyawan?

Narasumber : Dian Prihanita Shofiansyah

Jabatan : HRD

Hari/ Tanggal Wawancara : 22 Februari 2021

Karena wawancara dilakukan via whatsapp jadi dengan mengirimkan beberapa pertanyaan dan dijawab dengan voicenote oleh narasumber maka berikut transkrip wawancaranya.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Terima kasih Mbak Dini mohon maaf baru bisa menjawab pertanyaannya sekarang, untuk pertanyaan pertama

1. Apakah di bank Madinah Syariah karyawan dituntut untuk berinovasi dan mengambil resiko dalam bekerja?

Nah di sini saya luruskan dulu pertanyaannya jadi karyawan di bank Madina Syariah bukan dituntut untuk berinovasi tapi kalau dituntutkan seolah-olah kalimat negatif ya, jadi karyawan-karyawan di bank Madina Syariah itu memang Kita sejak awal kita rekrutmen memang kita merekrut karyawan-karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi kemudian memiliki kreativitas dan inisiatif yang tinggi juga jadi ketika awal rekrutmenpun kita sudah menyaring orang-orang yang seperti itu, karena harapannya Ketika nanti karyawan itu sudah bekerja di bank madina syariah dia bisa memberikan loyalitas terbaiknya di bank madina syariah jadi tidak hanya melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesk aja yang penting datang pagi pulang sore tidak, tapi mereka juga bisa memberikan masukan saran terhadap perkembangan Bank madina syariah supaya kedepannya menjadi lebih baik lagi misalnya karyawan memberikan usulan terkait produk-produk bank inovasi-inovasi baru terkait produk bank, baik produk tabungan deposito maupun jasa pembiayaan. Selain itu terkait dengan mengambil resiko dalam bekerja setiap pekerjaan pasti selalu ada resikonya setelah kita bekerja di sebuah bank itu pun tidak luput dari resiko tapi resiko-resiko yang nantinya akan diterima oleh karyawan karyawan yang bekerja di bank Madina Syariah itu tetap akan diback up oleh pihak perusahaan misalnya ada pelanggaran yang terjadi di bank madina syariah yang dilakukan oleh karyawan ada yang angsuran nasabah tidak di disampaikan tidak setorkan atau atau bagaimanapun juga nanti resikonya akan ditanggung oleh perusahaan terkait dengan resiko itu dengan ini bank madina syariah memberikan peraturan untuk

memberikan meminimalisir resiko dengan cara menguatkan peraturan perusahaan dengan peraturan perusahaan itu kita memang buat secara detail dan selalu diperbaharui per 3 tahun itu diarsipkan di Depnaker lah peraturan perusahaan itu kita bikin sedetil mungkin sejelas mungkin jangan sampai kalau memberikan kelonggaran sedikitpun terkait dengan pelanggaran pelanggaran yang melanggar hukum maupun yang melanggar norma-norma agama dari peraturan perusahaan itulah yang nantinya akan berfungsi untuk meminimalisir Resiko yang kemungkinan akan dihadapi ataupun diterima oleh karyawan

2. Apa saja jenis kegiatan rutin di Bank Madina Syariah dan berapa kali kegiatan itu dilaksanakan?

Kegiatan rutin yang ada di Bank Madina Syariah biasanya setiap pagi kita ada tadarus pagi nah itu seluruh karyawan baca Quran beserta artinya itu dilaksanakan setiap hari kemudian setelah tadarus pagi kita lanjut dengan kultum-kultum atau koordinasi dan itu juga dilakukan setiap hari setelah itu selesai biasanya teman-teman ada yang sholat dhuha itu kegiatan rutinnnya juga kemudian Setiap kegiatan rutin setiap hari dilakukan agar seperti itu dari tadarus pagi kultum pagi sama salat duha kemudian kegiatan rutin yang dilaksanakan seminggu sekali adalah pengajian-pengajian kita bagi dua yaitu pengajian untuk khusus bapak-bapak dan pengajian khusus untuk ibu-ibu, pengajian bapak-bapak itu dilaksanakan setiap hari Kamis sore, Sedangkan untuk pengajian ibu-ibu itu di lakukan setiap jumat siang. karena ini masa pandemi kegiatan ini masih dilakukan tapi melalui zoom meeting. kemudian kegiatan yang dilakukan sebulan sekali adalah kegiatan pelatihan karyawan kemudian ada pengajian keluarga juga dilakukan setiap 1 bulan sekali.

3. Apakah ada apresiasi atau reward untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik?

Ya, Setiap perusahaan pasti akan memberikan reward dan punishment bagi karyawan yang berprestasi maupun punishment bagi karyawan yang melakukan pelanggaran nah reward di Bank Madina Syariah bagi karyawan yang merupakan prestasi adalah berupa memberikan bonus kinerja, karyawan itu target dalam mencapai target Kerjanya dia target maka dia akan mendapatkan bonus-bonus nya berupa apa ya bonusnya berupa uang, itu akan di terima saat gaji, kemudian selain dalam bentuk uang kita juga ada promosi jabatan misalnya dia dari staf kemudian dipromosikan sebagai supervisor, atau pun di promosikan sebagai kepala divisi. sedangkan punishmentnya yaitu demosi atau penurunan jabatan misalnya dia memiliki kinerja yang tidak bagus dan

attitude yang tidak bagus maka Karyawan bisa dilakukan penurunan jabatan, misalnya dia dari supervisor diturunkan menjadi staff, kemudian Selain itu akan memberikan SP atas surat peringatan dari surat pernyataan pertama kedua ketiga sampai dengan ketiga itu sama juga dengan PHK.

4. Apakah di Bank Madinah Syariah memberikan pelatihan kepada karyawan jika ada apa sajakah jenis pelatihan yang diberikan?

Ya, di Bank Madina Syariah rutin memberikan pelatihan terhadap karyawan, pelatihan itu diberikan minimal 1 bulan sekali jenis latihannya apa? macam-macam yang pertama adalah anti PPT anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme itu adalah pelatihan yang wajib dilaksanakan kemudian pelatihan terkait KYC atau *Know Your Customer* kita bagaimana cara mengenal nasabah kemudian perhatikan terkait *service excellent* atau memberikan pelayanan yang excellent memberikan pelayanan yang Prima terhadap calon nasabah, kemudian pelatihan terkait marketing terkait operasional terkait juga keamanan cara mengamankan perusahaan cara menggunakan Apar alat pemadam kebakaran dan yang lain-lain.

5. Bagaimana jika karyawan tidak taat terhadap peraturan kantor atau perusahaan Apakah ada sanksi yang diberikan pada karyawan tersebut?

Ya ketika karyawan tidak taat terhadap peraturan yang diberlakukan di perusahaan maka dia akan mendapatkan sanksi tergantung dari tingkat pelanggarannya misalnya kalau pelanggaran yang sedang kita ada teguran lisan kemudian pelanggaran yang berat kita ada SP 1 2 3 sampai akhirnya nanti pemecatan gitu, misalnya teguran lisan itu diberikan kepada karyawan yang terlambat jadi dia tidak disiplin dalam jam kerja ia datang selalu terlambat ya kita misalnya dalam sebulan kok ada keterlambatan lebih dari 5 kali maksudnya itu kita ada teguran lisan kalau tidak ada perubahan diberikan SP 1 sampai SP 3 sampai dengan pemecatan.itu pelanggaran ringan hingga menjadi pelanggaran berat jika tidak terjadi perubahan pada karyawannya. kemudian contoh pelanggaran berat misalnya menggelapkan uang nasabah contohnya gimana marketing itu kan dia memiliki kewajiban ada sistem jemput bola atau pick up service jadi ada nasabah yang pengen aku kemudian dia datangnya diambil uangnya kemudian nasabahnya dikasih bukti slip setoran tapi bisa Jadi kalau ada yang marketing marketing yang nakal kayak gitu uangnya enggak disetorkan ke bank tapi dipakai dia dulu Sampai Akhirnya akhirnya ketahuan lah singkat cerita gitu maka dia akan kena pelanggaran berat

itu bisa sampai dengan pemecatan kalau kayak gitu karena dia udah nggak jujur dan juga udah nggak amanah dan itu sangat mencemarkan nama baik perusahaan apalagi Bank Madina syariah ini bergerak di sebuah lembaga keuangan syariah

6. Bagaimana jika terjadi konflik atau masalah di bank madina syariah, Bagaimana cara karyawan menghadapi permasalahan tersebut?

Disetiap perusahaan pasti ada beberapa jenis juga terkait dengan permasalahan itu tadi Seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya permasalahan itu termasuk pelanggaran berat ringan maupun sedang sampai dengan pemecatan itu tadi ya risikonya ketika ada permasalahan yang dihadapi karyawan nih ini tergantung permasalahan itu permasalahan pribadi dia yang akhirnya berimbas ke kualitas kinerja atau permasalahan yang dihadapi memang murni di perusahaan jika memang permasalahan yang dihadapi karyawan ini adalah terkait dengan permasalahan pribadi tetapi efek ke kualitas kinerja dia yang menjadi menurun maka Biasanya kita akan memanggil yang bersangkutan memanggil yang bersangkutan biasanya bagian HRD saya panggil kemudian kita ajak ngobrol apa kita Padahal selama ini dinilai bahwa kinerja dia tuh selalu bagus Cuma akhir-akhir ini terlihat murung atau tingkat uring-uringan secara kinerja dia juga menurun pada permasalahan apa itu kita kita minta dia cerita dia curhat kalau dia orangnya mau cerita orang yang terbuka mau cerita mau curhat ya nanti kalau pun kita bisa memberikan solusi kita memberikan solusi kita memberikan saran tapi kalau pun tidak ya sudah ketika dia orangnya tertutup dia enggak mau cerita tapi dia juga tidak mau memperbaiki diri ya kita akan melanjutkan ke surat teguran karena sudah memberikan wahana nih Wadah nih untuk dia cerita atau dia curhat tapi tidak dimanfaatkan atau Dia mungkin malu dengan permasalahannya ya Monggo tapi dia juga tidak ada usaha untuk memperbaiki kualitas kinerja Ya sudah maka kita profesional kerja aja gitu, kemudian jika permasalahan ini memang murni dari perusahaan kita biasanya akan panggil karyawan yang bersangkutan Kenapa ada permasalahan ini penyebabnya apa kemudian kita akan Cari solusinya Jalan tengahnya Seperti apa misalnya dia bermasalah dengan sesama karyawan ada konflik ada miskomunikasi sehingga terjadi konflik atau gimana Ya sudah kita akan Panggil karyawan-karyawan yang bersangkutan kemudian kita akan tabayyun di situ kita akan mendengar mendengarkan penjelasan dari dari berbagai macam sumber dari karyawan-karyawan bersangkutan kemudian kita akan mencari solusinya tidak mencari titik tengahnya sampai akhirnya menemukan solusi yang tepat sesuai



permasalahan itu selesai selesai dan teman-teman bisa fokus lagi dalam bekerja dan mencapai targetnya masing-masing

7. Apakah apa karyawan dituntut untuk mengarahkan diri jika terjadi permasalahan?

Jadi jika terjadi permasalahan karyawan Itu diminta untuk terbuka terhadap perusahaan jika permasalahan yang terkait dengan perusahaan nahini mereka bisa menyampaikan ke atasannya langsung Pak Bu sebenarnya ada permasalahan ini lho pekerjaan yang selama ini saya ada hadapi ada kendala ini ada kendala ini ada hambatan-hambatan ini nah mereka diminta memang untuk terbuka terkait permasalahannya Kenapa supaya permasalahan ini segera ditemukan solusinya sehingga tidak menghambat pekerjaan mereka gitu.

8. Adakah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun Apa saja hal yang membuat karya perintah atau bertahan di bank Madinah syariah?

Saya bekerja di bank madina syariah sudah 12 tahun, Apa yang membuat saya betah. saya dulu waktu pertama kali kerja di Bank madina Syariah dulu posisi pertama adalah sebagai cs setelah menjadi CS saya kemudian dirotasi jadi teller teller dirotasi sebagai admin pembiayaan setelah dirotasi sebagai agen pembiayaan kemudian saya dirotasi lagi sebagai koordinator general affair atau bagian umum kemudian setelah itu saya dipromosikan untuk menjadi supervisor HRD di Sampai dengan saat ini, yang membuat betah, Yang pertama adalah saya merasa nyaman bekerja di Bank Madina Syariah karena saya merasa satu visi dan misi dengan bank madina syariah apa itu yang membuat visi misinya sama Syariah itu kita menciptakan budaya kerja itu adalah budaya kekeluargaan dan selalu untuk menitikberatkan agama itu dengan benar dipegang dengan Teguh jadi kita niatkan bekerja itu adalah untuk ibadah jadi suasana yang nyaman prinsip kekeluargaan dalam bekerja niat bekerja untuk ibadah dan sehingga nilai-nilai Syariah nilai-nilai agama Islam benar-benar dijunjung pada setiap kali kita bekerja dan bank madina syariah itu sangat menghargai untuk loyalitas karyawan buktinya saya sudah bekerja di bank madina syariah dan saya mempunyai jenjang karirnya disitu dan itu buktinya bank madina syariah sangat menghargai loyalitas ketika karyawan itu loyal terhadap perusahaan memberikan kinerja yang terbaik maka dia akan naik jabatan yang akan di promasikan mulai dari staff sampai spv maupun direksi kemudian pimpinan di bank madina Syariah itu juga sangat Memegang teguh nilai-nilai agama kita bekerja itu merasa aman merasa nyaman juga karena selain kita mengikuti aturan dari OJK atau aturan dari di Bank Indonesia aturan Depnaker kita juga mengikuti aturan-aturan atau nilai agama yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari kita benar-benar sangat

menjunjung tinggi keamanan kejujuran kemudian teman-teman yang bekerja di bank Madina Syariah pun kita juga sangat menjaga gimana kita dalam melaksanakan bekerja itu jaga kita jalankan sebaik mungkin sebaik mungkin jangan sampai kita zalim terhadap karyawan dzolim terhadap nasabah Nah itulah yang membikin saya menjadi betah bekerja di bank Madina Syariah

9. Adakah cara khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Madina Syariah?

Secara khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah yang pertama memberikan pelatihan rutin untuk karyawan Supaya apa supaya kita bisa menggali kemampuan skill yang dimiliki oleh karyawan tetap perhatian perhatian perhatian yang rutin yang itu bisa menunjang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tersebut selain memberikan pelatihan kita juga memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jangan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya karena dia ingin mendapatkan reward dari perusahaan

10. Bagaimana cara perusahaan menilai kinerja karyawan?

Cara perusahaan yang pertama adalah melakukan evaluasi evaluasi karyawan ini dilakukan setiap 1 minggu sekali terjadi setiap 1 minggu sekali di karyawan itu wajib evaluasi dengan kepentingan langsung bisa supervisor maupun kepala divisinya kemudian evaluasi yang berikutnya yang rutin kita lakukan adalah evaluasi 3 bulan sekali dan enam bulan sekali untuk karyawan 30 dikali untuk karyawan status percobaan dan enam bulan sekali untuk karyawan yang berstatus karyawan tetap jadi untuk karyawan tetap dan karyawan percobaan itu evaluasinya satu minggu sekali 3 bulan dan 6 bulan sekali selain itu kita juga begini *key performance Indicator* atau penilaian dan itu dilakukan oleh seluruh karyawan mulai dari staff sampai dengan atasan.

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Narasumber : Ayuk

Jabatan : CS

Hari/ Tanggal Wawancara : 16 April 2021

Karena wawancara dilakukan via whatsapp jadi dengan mengirimkan beberapa pertanyaan dan dijawab via chat whatsapp oleh narasumber maka berikut transkrip wawancaranya.

1. Bagaimana kepercayaan diri yang ada pada karyawan di bank madina syariah apakah kepercayaan diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan?

Jika menurut saya yaa mbak, kepercayaan diri bukan sekedar kepercayaan diri. akan tetapi lebih pada menguasai materi dan lapangan artinya kalau d dunia perbankan, khususnya saya sebagai CS harus tau betul apa saja produk yang ditawarkan. baik produk perbankan ataupun d luar perbankan, produk perbankan sudah paham nggih mbak. maksud saya di CS juga melayani terkait termasuk d antaranya ada mahasiswa penelitian, magang, penawaran kerjasama dll. bagaimana kita bisa menguasai materi dan mengimplementasikannya di lapangan. bagaimana attitude kita ketika bertemu dengan nasabah maupun mitra...dari situlah kepercayaan diri itu akan muncul pastilah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ,bagaimana kita bisa meyakinkan nasabah ataupun mitra, apabila di dalam diri karyawan tidak muncul rasa percaya diri tersebut.

2. Bagaimana sikap optimis karyawan, apakah sangat mempengaruhi kinerja karyawan dibank madina syariah?

Jadi di Bank Madina Syariah setiap pagi yaa mbak, itu selalu ada kajian pagi. terkhusus hari senin itu ada sharing direksi.. salah satu point yang saya ingat "lakukan pekerjaan niatkan karena ibadah". jadi se capek apapun Insha Allah berkah. nah dari sinilah, kita di tuntut untuk selalu optimis dalam setiap menghadapi tantangan pekerjaan. Optimis untuk bisa mencapai target dan selesai. Karena setiap minggu kita ada evaluasi mbak. dan setiap evaluasi pasti banyak ditanya terkait kendala ataupun masalah yang belum selesai. marketing terkait funding dan lending. Operasional terkait teknis administrasi perbankan.Insha Allah karyawan bank madina syariah tidak akan dibiarkan sendiri untuk menghadapi tantangannya atau kesulitannya.karena dibantu juga oleh pimpinan GM maupun SPV. Jadi pasti kita optimis. karena optimis bukan hanya tumbuh dari diri sendiri, melainkan bisa juga dari lingkungan sekitar. termasuk dalam hal ini adalah peran pimpinan.

3. Bagaimana harapan-harapan karyawan dalam karir apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan di bank madina syariah?

dilihat dulu kali yaa dari sisi karyawan, terkait motivask bekerja atau mungkin tujuan, nah kan ada ni yang bekerja, mungkin

- a. untuk mencari pengalaman
- b. status sosial
- c. menciptakan relasi
- d. atau mungkin bekerja benar benar karena memang berharap bahwa di BMS adalah satu satunya sumber penghasilan kita
- e. atau mungkin masih banyak tujuan yang lainnya...

Dari sinilah, harapan itu bisa muncul.misal

- a. mendapat gaji
- b. fasilitas kesehatan
- c. tunjangan.
- d. jenjang karir.

Jadi itu semua bisa dikembalikan sesuai dengan tujuan karyawan masing masing bekerja.. jelas berpengaruhnya. semakin tinggi haraapn untuk tetap berada di Bank Madina Syariah, tentu akan tinggi pula semangat untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. dan itu juga tetap sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan manajemen. dalam hal ini tetap manajemen juga berpengaruh besar terhadap terwujudnya harapan harapan besar karyawan.

4. Bagaimana sikap resiliensi ( pantang menyerah ) apakah berdampak baik untuk kinerja karyawan di bank madina syariah? Dan apakah sangat mempengaruhi kinerja karyawan ? sikap pantang menyerah. tentu sangat sangat mempengaruhi mbak.

sebagai misal, di tim marketing atau bisnis.

kita udah berupaya presentasi, menawarkan produk dll. eeee nggak taunya nggak closeing. muter panas panas, ditolak. rasanya oasti sedih, sedih banget mbak mau marah tapi gag bisa.

Nah, kalau dari sini saja sudah putus asa dan tidak memiliki sikap pantang menyerah, wadub mbak. bisa nggak target nanti. Harapan besar bisa pupus.

Lalu mungkin di tim operasional, khususnya saya sebagai CS. mendapat komplain dari nasabah. jika CS sampai terbawa perasaan, grogi ataupun sampai tidak bisa menyelailan

masalah. tentu akan membuat citra buruk. bukan hanya diri CS sendiri melainkan juga bisa membuat buruk nama perusahaan.

karena bagaimanapun CS merupakan garda terdepan, icon dari sebuah perusahaan.

untuk itulah tetap d butuhkan semangat pantang menyerah untuk tetap belajar menggali potensi, belajar berbicara dan manajemen resiko. seepertinya banyak mbak.

5. Berdasarkan hasil penelitian yang saya dapatkan kepercayaan diri, optimis, dan pantang menyerah itu tidak berpengaruh terhadap kinerja, kalau boleh di ketahui itu penyebabnya kenapa ya mba?
  - a. kepercayaan diri bisa jadi karyawan baru belum paham materi. masih takut. tidak tahu lapangan.
  - b. Ibarat dimedan perang dia nggak cukup amunisi. Bisa jadi juga karyawan tersebut terlalu banyak tekanan yang menyebabkan dia tidak memiliki pendirian, jadi hanya mengikuti arus.bisa menjawab juga di point optimis. karyawan masih bingung dan ragu mau melakukan apa.
  - c. dia melakukan tapi ternyata salah, nggak melakukan juga salah. bisa jadi juga ketika diberikan motivasi positif. akan tetapi karyawan tersebut malah menerimanua mentah, artinya negatif. tidak bisa menerima perubahan lebih tepatnya.
6. Apakah ada pelatihan untuk pengembangan diri untuk bisa meningkatkan modal psikologi (kepercayaan diri, optimisme, harapan dan pantang menyerah) dibank madina syariah?

selama saya di Bank Madina Syariah sepertinya pernah sekali waktu itu. semacam FGD dan SGD gitu mbak. cuma tahun ini tidak. harusnya tiap tahun mbak, mungkin efek pandemi mbak. jadi d tiadakan.

**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu, Saudara /I (Responden)

Di BPRS Madina Syariah Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dini Fitrah Rahmadani

Program Studi : Perbankan Syariah

NIM : 17108020003

Asal Lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Judul Skripsi : “ PENGARUH MODAL PSIKOLOGI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)”

Bersama dengan kuesioner ini, saya mengahrapkan kerja sama dari Bapak/ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenarnya dan sejujurnya. Hal ini diperlukan kejujuran bapak/ibu, saudara/i memberikan manfaat dan menjadi penentu keberhasilan penelitian ini. Keseluruhan data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan dan kerja sama Bapak/ibu, Saudara/I saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 18 Januari 2021



**Dini Fitrah Rahmadani**

**NIM :17108020003**

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Petunjuk pengisian kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebelum mengisi kuesioner, tulislah terlebih dahulu identitas diri anda.
2. Baca dan cermati pernyataan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban.
3. Pilihlah jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.
4. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pernyataan terlihat hamper sama, hal itu tidak perlu anda hiraukan.
5. Pedoman pengisian lembar kuesioner

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KODE	SS	S	TS	STS
NOMOR	4	3	2	1

Model skoring sebaran kuesioner (tabulasi Microsoft Excel)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Beri tanda centang pada kotak yang tersedia sesuai dengan identitas diri anda.

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Status Pegawai : (Pegawai Tetap/Pegawai Kontrak)\*

Lainnya: .....

4. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

5. Umur :

- $\leq 20$  Tahun
- 21 – 30 Tahun
- 31 – 40 Tahun
- 41 – 50 Tahun
- $\geq 50$  Tahun

6. Lama bekerja :

- $< 1$  Tahun
- 1 – 10 Tahun
- 11 – 20 Tahun
- $> 20$  Tahun

7. Pendidikan Terakhir :

- SMA/Sederajat
- DIII (Diploma III)
- S1 (Strata 1)
- S2 (Strata 2)
- S3 (Strata 3)





Item Pertanyaan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>EFIKASI DIRI</b>				
1	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi.				
2	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.				
3	Saya mempercayai diri saya dalam menemukan solusi ketika menghadapi situasi yang salah.				
4	Saya yakin mampu mengatasi kesulitan tugas yang saya hadapi.				
5	Saya memiliki pandangan positif terhadap tugas yang dikerjakan.				
6	Saya memiliki keyakinan yang kuat terdapat potensi diri saya dalam mengerjakan tugas.				
7	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan masalah dalam melaksanakan tugas.				
8	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				
9	Saya mampu menyikapi kondisi yang beragam dengan sikap positif.				
10	Saya menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>OPTIMISME</b>				
11	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.				
12	Saya memiliki target-target kerja yang saya susun untuk diri saya dalam karir.				
13	Saya mudah merasa tenang.				
14	Saya mengembalikan mood normal saya dengan cepat setelah kejadian yang tidak menyenangkan.				
15	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan saya.				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>HARAPAN</b>				
17	Saya memiliki berbagai cara untuk menghadapi masalah yang mungkin saya hadapi.				
18	Saya merasa yakin bahwa saya akan meraih kesuksesan dalam karir saya.				
19	Saya mengharapkan perihai untuk memastikan kelanjutan untuk mencapai tujuan saya.				
20	Saya mengharapkan kejadian menyenangkan bukan kejadian yang tidak menyenangkan.				
21	Ketika saya tidak yakin terhadap sesuatu saya mengaharapkan yang terbaik.				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>RESILIENSI</b>				
22	Saya adalah tanggung jawab saya pribadi begitu juga dengan pekerjaan.				
23	Saya dapat menjalani kehidupan sesulit apapun itu.				
24	Dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan, saya berpikir bahwa disetiap kesulitan ada kemudahan.				
25	Saya berfikir bahwa saya memiliki kesempatan yang sangat bagus dalam menyesuaikan tujuan hidup saya.				
26	Saya mengatasi perasaan marah yang mungkin saya alami terhadap orang tertentu.				
27	Saat saya berada dibawah tekanan, saya memikirkan cara untuk keluar dari keadaan sulit tersebut.				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>BUDAYA ORGANISASI</b>				
28	Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif.				
29	Saya selalu dituntut untuk berani mengambil resiko dalam bekerja.				
30	Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.				
31	Organisasi memberikan keluasaan untuk bertindak lebih fleksibel dalam bekerja.				
30	Saya selalu tertantang dengan tugas yang saya kerjakan.				
33	Saya selalu datang tepat waktu.				
34	Saya selalu mengikuti kegiatan yang ada di organisasi.				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	<b>KINERJA KARYAWAN</b>				
35	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.				
36	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
37	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan.				
38	Saya merasa senang jika mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.				
39	Saya berusaha tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.				
40	Saya tidak pernah keluar tanpa izin pada jam kantor.				
41	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
42	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.				
43	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.				

  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DATA TABULASI

NO	Status Pegawai	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Umur	Pendidikan Terakhir
1	kontrak	Perempuan	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
2	kontrak	Perempuan	< 1 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
3	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
4	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
5	tetap	Perempuan	11 – 20 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
6	kontrak	Perempuan	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
7	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
8	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	S1 (Strata 1)
9	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	DIII (Diploma III)
10	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	SMA/Sederajat
11	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	SMA/Sederajat
12	tetap	Laki-Lak	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S2 (Strata 2)
13	tetap	Perempuan	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
14	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S2 (Strata 2)
15	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	SMA/Sederajat
16	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	S1 (Strata 1)
17	tetap	Perempuan	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
18	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	SMA/Sederajat

19	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	SMA/Sederajat
20	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
21	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	SMA/Sederajat
22	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	SMA/Sederajat
23	tetap	Perempua	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
24	tetap	Perempua	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
25	tetap	Perempua	< 1 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
26	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
27	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	31 – 40 Tahun	S1 (Strata 1)
28	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	41 – 50 Tahun	S1 (Strata 1)
29	tetap	Laki-Lak	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)
30	tetap	Perempua	1 – 10 Tahun	21 – 30 Tahun	S1 (Strata 1)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

EFIKASI DIRI

NO	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	ED7	ED8	ED9	ED10	TOTAL ED
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
6	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
21	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	32
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
30	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## OPTIMISME

NO	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	TOTALOP
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	4	3	18
3	3	3	2	3	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	3	3	4	18
6	4	3	3	2	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	3	3	18
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	4	3	3	3	4	17
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	3	2	4	17
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	2	2	3	13
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	2	3	14
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	2	2	3	13
30	4	3	3	3	4	17



HARAPAN

NO	HA1	HA2	HA3	HA4	HA5	TOTAL HA
1	3	3	3	3	3	15
2	3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	4	4	18
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	4	3	3	2	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	3	19
21	3	3	3	3	3	15
22	3	4	3	3	3	16
23	3	4	4	4	4	19
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15

## RESILIENSI

NO	RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	RE6	TOTAL RE
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	4	3	4	4	23
3	3	2	3	4	3	4	19
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	4	3	3	3	19
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	2	3	3	3	4	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	4	4	4	24
11	2	3	3	3	2	3	16
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	4	3	19
15	3	3	4	3	3	3	19
16	3	3	3	4	3	3	19
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	3	4	3	3	3	19
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	4	4	2	3	19
24	3	3	4	3	3	3	19
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	4	3	3	3	19
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	3	3	3	18

BUDAYAORGANISASI

NO	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	TOTALBO
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	2	4	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	4	3	3	26
6	3	3	3	3	2	3	3	20
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	3	3	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	3	4	3	3	3	3	23
17	3	3	3	3	3	3	2	20
18	3	2	3	3	3	3	3	20
19	3	2	3	3	3	3	3	20
20	4	3	4	2	4	2	2	21
21	4	3	4	3	3	3	4	24
22	3	3	3	3	2	3	3	20
23	3	2	4	3	2	4	3	21
24	3	3	3	3	3	4	3	22
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	4	4	4	4	3	3	26
28	4	3	3	3	3	3	3	22
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	3	4	3	3	3	3	23

KINERJA KARYAWAN

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	TOTALKK
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	61
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	62
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	3	3	3	3	3	3	2	4	4	55
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	56
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
17	4	3	4	4	3	4	3	3	3	58
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
20	4	3	3	4	3	4	2	3	3	58
21	4	3	3	3	3	3	3	4	3	56
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	64
24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	57
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30

## ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

**JENISKELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Lak	15	50.0	50.0	50.0
Perempua	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	15	50.0	50.0	50.0
31-40	8	26.7	26.7	76.7
41-50	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**PEDIDIKAN TERAKHIR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIII (Di	1	3.3	3.3	3.3
S1 (Stra	20	66.7	66.7	70.0
S2 (Stra	2	6.7	6.7	76.7
SMA/Sed	7	23.3	23.3	100.0
e				
Total	30	100.0	100.0	

**STATUS PEGAWAI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kontrak	3	10.0	10.0	10.0
tetap	27	90.0	90.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**LAMABEKERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1	7	23.3	23.3	23.3

1-10	22	73.3	73.3	96.7
11-20	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



## Uji Validitas

## EFIKASI DIRI

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED1	28.57	7.426	.429	.911
ED2	28.57	6.944	.790	.885
ED3	28.57	7.082	.718	.890
ED4	28.53	7.016	.899	.881
ED5	28.53	7.292	.734	.890
ED6	28.40	6.869	.725	.889
ED7	28.50	7.431	.584	.898
ED8	28.30	7.045	.575	.901
ED9	28.53	7.775	.460	.904
ED10	28.50	7.017	.807	.885

## OPTIMISME

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OP1	12.37	1.895	.697	.750
OP2	12.50	2.052	.710	.753
OP3	12.70	2.010	.642	.768
OP4	12.77	2.116	.434	.837
OP5	12.47	2.120	.591	.784

## HARAPAN

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H1	12.83	2.213	.782	.891
H2	12.67	2.023	.676	.914
H3	12.80	2.028	.894	.866
H4	12.73	1.926	.859	.870
H5	12.83	2.075	.698	.906

## RESILIENSI

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE1	16.03	2.723	.853	.763
RE2	16.10	2.921	.659	.804
RE3	15.80	3.062	.530	.831
RE4	15.97	3.275	.498	.835
RE5	16.10	2.990	.610	.814
RE6	16.00	3.241	.565	.823

#### BUDAYA ORGANISASI

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	18.93	4.685	.653	.809
BO2	19.20	4.441	.710	.799
BO3	18.93	4.754	.616	.815
BO4	19.17	4.626	.684	.804
BO5	19.10	4.576	.531	.831
BO6	19.10	5.197	.410	.844
BO7	19.17	4.833	.571	.821

#### KINERJA KARYAWAN

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	25.83	7.454	.710	.902
KK2	26.07	7.995	.697	.904
KK3	26.00	7.655	.753	.899
KK4	25.90	7.472	.737	.900
KK5	26.03	7.826	.721	.902
KK6	26.00	7.655	.753	.899
KK7	26.10	7.472	.686	.904
KK8	26.00	8.138	.534	.914
KK9	25.93	7.582	.715	.902

#### HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Efikasi Diri				
No	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	ED1	.429	0,361	Valid



2	ED2	.790	0,361	Valid
3	ED3	.718	0,361	Valid
4	ED4	.899	0,361	Valid
5	ED5	.734	0,361	Valid
6	ED6	.725	0,361	Valid
7	ED7	.584	0,361	Valid
8	ED8	.575	0,361	Valid
9	ED9	.460	0,361	Valid
10	ED10	.807	0,361	Valid
Variabel Optimisme				
1	OP1	.697	0,361	Valid
2	OP2	.710	0,361	Valid
3	OP3	.642	0,361	Valid
4	OP4	.434	0,361	Valid
5	OP5	.591	0,361	Valid
Variabel Harapan				
1	H1	.782	0,361	Valid
2	H2	.676	0,361	Valid
3	H3	.894	0,361	Valid
4	H4	.859	0,361	Valid
5	H5	.698	0,361	Valid
Variabel Resiliensi				
1	RE1	.853	0,361	Valid
2	RE2	.659	0,361	Valid
3	RE3	.530	0,361	Valid
4	RE4	.498	0,361	Valid
5	RE5	.610	0,361	Valid
6	RE6	.565	0,361	Valid
Variabel Budaya Organisasi				
1	BO1	.653	0,361	Valid
2	BO2	.710	0,361	Valid
3	BO3	.616	0,361	Valid
4	BO4	.684	0,361	Valid
5	BO5	.531	0,361	Valid
6	BO6	.410	0,361	Valid
7	BO7	.571	0,361	Valid
Variabel Kinerja Karyawan				
1	KK1	.710	0,361	Valid
2	KK2	.697	0,361	Valid
3	KK3	.753	0,361	Valid
4	KK4	.737	0,361	Valid
5	KK5	.721	0,361	Valid
6	KK6	.753	0,361	Valid
7	KK7	.686	0,361	Valid
8	KK8	.534	0,361	Valid
9	KK9	.715	0,361	Valid

UJI RELIABILITAS

EFIKASI DIRI

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

OPTIMISME

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

HARAPAN

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

RESILIENSI

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

BUDAYAORGANISASI

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

KINERJA KARYAWAN

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	9

HASIL UJI RELIABILITAS

	Variabel	Cronbach Alpha	Indeks	Keterangan
1	Efikasi Diri	.903	0.60	Reliabel
2	Optimisme	.815	0.60	Reliabel
3	Harapan	.910	0.60	Reliabel
4	Resiliensi	.839	0.60	Reliabel
5	Budaya Organisasi	.840	0.60	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	.913	0.60	Reliabel

LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76953859
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.140
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

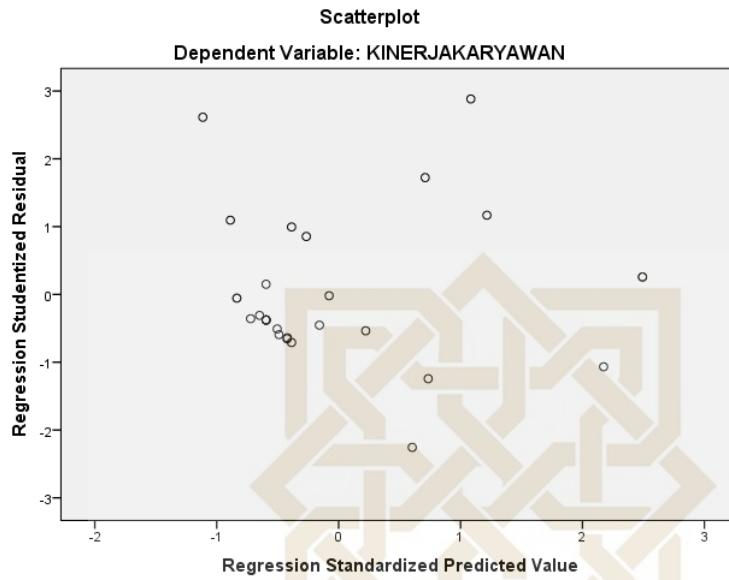
UJI MULTIKOLINIERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.094	4.007		1.022	.317		
	EFIKASIDIRI	.029	.355	.028	.082	.936	.118	8.462
	OPTIMISME	-.234	.432	-.131	-.541	.594	.229	4.363
	HARAPAN	1.057	.504	.603	2.099	.046	.164	6.097
	RESILIENSI	-.136	.414	-.090	-.328	.746	.180	5.558
	BUDAYAORGANISASI	.612	.198	.494	3.089	.005	.531	1.885

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

## UJI HETEROKEDASTISITAS



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 8

UJI HIPOTESIS

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.607	1.94515

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, HARAPAN, OPTIMISME, RESILIENSI, EFIKASIDIRI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.560	5	37.712	9.967	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.807	24	3.784		
	Total	279.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, HARAPAN, OPTIMISME, RESILIENSI, EFIKASIDIRI

UJI T DAN ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.094	4.007		1.022	.317
	EFIKASIDIRI	.029	.355	.028	.082	.936
	OPTIMISME	-.234	.432	-.131	-.541	.594
	HARAPAN	1.057	.504	.603	2.099	.046
	RESILIENSI	-.136	.414	-.090	-.328	.746
	BUDAYAORGANISASI	.612	.198	.494	3.089	.005

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

DESKRIPTIF VARIABEL

**ED1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	23	76.7	76.7	83.3
4	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**ED2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	25	83.3	83.3	86.7
4	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**ED3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	25	83.3	83.3	86.7
4	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**ED4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	86.7	86.7	86.7
4	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**ED5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	26	86.7	86.7	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

#### ED6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	73.3	73.3	73.3
	4	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

#### ED7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	83.3	83.3	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

#### ED8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	63.3	63.3	63.3
	4	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

#### ED9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	86.7	86.7	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

#### ED10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	83.3	83.3	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**OP1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	66.7	66.7	66.7
4	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**OP2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	80.0	80.0	80.0
4	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**OP3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10.0	10.0	10.0
3	24	80.0	80.0	90.0
4	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**OP4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	16.7	16.7	16.7
3	22	73.3	73.3	90.0
4	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**OP5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	76.7	76.7	76.7
4	7	23.3	23.3	100.0



Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### H1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	86.7	86.7	86.7
4	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### H2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	70.0	70.0	70.0
4	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### H3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	83.3	83.3	83.3
4	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### H4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	76.7	76.7	76.7
4	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### H5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3

	3	24	80.0	80.0	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	23	76.7	76.7	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	23	76.7	76.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	60.0	60.0	60.0
	4	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	76.7	76.7	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7

	3	23	76.7	76.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**RE6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	80.0	80.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**BO1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	66.7	66.7	66.7
	4	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**BO2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	22	73.3	73.3	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**BO3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	66.7	66.7	66.7
	4	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**BO4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	23	76.7	76.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

### BO5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0
	3	19	63.3	73.3
	4	8	26.7	100.0
Total		30	100.0	

### BO6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3
	3	23	76.7	80.0
	4	6	20.0	100.0
Total		30	100.0	

### BO7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7
	3	23	76.7	83.3
	4	5	16.7	100.0
Total		30	100.0	

DOKUMENTASI PENELITIAN



*Figure 2 Foto Penjemputan Kuesioner Penelitian*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## CURRICULUM VITAE

DINI FITRAH RAHMADANI

(SOLOK, 04 JANUARI 1999)

PERUMNAS BATU-TUPANG NO. 42  
JORONG KAJAI KOTO BARU KAB.  
SOLOK SUMATERA BARAT

HP : 083181001042

EMAIL : [dinifitrah5@gmail.com](mailto:dinifitrah5@gmail.com)



### PENDIDIKAN FORMAL

2003-2004 TK Pembina, Koto Baru Solok

2004 – 2011 SDN 22 Kajai

2011- 2014 MTsN Koto Baru Solok

2014 -2017 MAN Koto Baru Solok

2017- 2021 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

### Pengalaman Kerja

2020 Bank Nagari Syariah Kantor Cabang Solok

- Praktik Kerja Lapangan (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

### Pengalaman organisasi dan kegiatan

- Ikatan keluarga Alumni MAN Koto Baru Solok Yogyakarta
- Peserta Seminar Nasional Non Tunai
- Kontes foto tema “ Aku Suka UIN SUKA”