

**Pengaruh *Psychology Capital* dan *Sosial Capital* Pada Karyawan
Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan
(Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

Dhea Ananda Trikandi Harahap
NPM : 1701270096



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

20/1
Des 2021
pcc
Selwa
Rah

**Pengaruh *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* Pada Karyawan
Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan
(Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

Dhea Ananda Trikandi Harahap

NPM : 1701270096



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

**Pengaruh *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* Pada Karyawan
Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan
(Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh :


Dhea Ananda Trikandi Harahap
1701270096

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing


Rivan Pradesyah, SE, Sv, M.EI

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2021

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Kupersembahkan Kepada Keluargaku

Ayahanda Muhammad Kandi Harahap

Ibunda Fitri Herawati AF,S.H

Adik Dwiviae Ananda Trikandi Harahap

Adik Dillae Ananda Trikandi Harahap

Tiada henti selalu memberikan doa kesuksesan bagi diriku

Motto :

*Apapun yang terjadi dimasalalu jadikan
sebagai pelajaran hidup*

PERNYATAAN ORISINILITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Dhea Ananda Trikandi Harahap
NPM : 1701270096
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh *Psychology Capital* dan *Sosial Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 25 Desember 2021
Yang menyatakan



Dhea Ananda
NPM: 1701270096

**PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* Pada Karyawan
Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan
(Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)**

Oleh:



Dhea Ananda Trikandi Harahap

1701270096

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 29 Desember 2021
Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE,Sy, M.EI

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021

Medan, 29 Desember 2021

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Dhea Ananda Trikandi Harahap
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Dhea Ananda yang berjudul "**Pengaruh *Psychology Capital* dan *Social Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)**", maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pembimbing


Rivan Pradesvah, SE,Sy, M.EI

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Dhea Ananda Trikandi Harahap
NPM : 1701270096
Program Studi : Perbankan Syariah
Semester : XI
Tanggal Sidang : 07/09/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr.Rahmayati, SE.I, M.E.I
PENGUJI II : Selamat Pohan, S.Ag, MA

PENITIA PENGUJI

Ketua, Sekretaris,
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorin, MA Dr. Zailani, MA
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Dhea Ananda Trikandi Harahap
NPM : 1701270096
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Psychology Capital* dan *Sosial Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT KCsy P.Siantar)

Medan, 29 Desember 2021

Pembimbing Skripsi

Rivan Pradesvah, SE,Sy, M.El

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Rahmavati, M.Ed

Dekan
Fakultas Agama Islam

Assoc. Prof Dr. Muhammad Qorib, MA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	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	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و —	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
— /	fathah dan ya	Ai	a dan i
و /	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba : كَتَبَ
- fa'ala : فَعَلَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
— /	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
— /	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas

و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas
و—			

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qāla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).
- 2) Ta marbūtah mati, Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضة الاطفال
- al-Madīnah al-munawwarah : المدينة المنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل

- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ا , ل namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون

- an-nau': النوء
- syai'un: شَيْءٌ
- inna: اِنَّا
- umirtu: اَمْرٌ
- akala: اَكَلٌ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihil-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Dhea Ananda Trikandi Harahap, Pengaruh *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Kcsy P. Siantar), Pembimbing Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.E.I

Tujuan penelitian yang diteliti adalah untuk mengetahui pengaruh *psychology capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P.Siantar, Untuk mengetahui pengaruh sosial *capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P. Siantar, Untuk menganalisis *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* secara simulatif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P.Siantar. Metode penelitian skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner, teknik pengumpulan data berupa kuisioner yang disebabkan kepada 40 responden. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan analisis data regresi berganda dengan langkah-langkah berupa uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa berdasarkan nilai uji F 0,000, dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau nilai $F_{hitung} = 17,304 > F_{tabel} 3,24$ *psychology capital* dan sosial *capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P.Siantar. Berdasarkan nilai signifikansi t 5% atau $t_{hitung} = 0,779 > t_{tabel} = 1,687$. *psychology capital* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P.Siantar, Dan berdasarkan nilai signifikansi t 5% atau $t_{hitung} = 0,894 > t_{tabel} = 1,687$. sosial *capital* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCsy P.Siantar

Kata kunci : *Psychology Capital*, Sosial *Capital*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dhea Ananda Trikandi Harahap, Effect of Psychology Capital and Social Capital on Islamic Banking Employees in Improving Company Performance (Case Study of Bank SUMUT Kcsy P. Siantar), Supervisor Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.E.I

The purpose of this research is to determine the effect of psychology capital on improving the performance of employees of PT. Bank Sumut KCsy P. Siantar, To determine the effect of social capital on improving the performance of employees of PT. Bank Sumut KCsy P. Sianta, To analyze Psychology Capital and Social Capital in a simulative manner on improving the performance of PT. Bank Sumut KCsy P. Siantar. The research method of this thesis is a type of quantitative research with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires caused to 40 respondents. In analyzing the data, the researcher used multiple regression data analysis with steps in the form of testing the validity and reliability of the instrument, testing classical assumptions, testing hypotheses, and testing multiple linear regressions.

Based on the results of this study, it shows that based on the F test value of 0.000, where the required F significance value is less than 5% or the $F_{count} = 17.304 > F_{table} 3.24$ psychology capital and social capital have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sumut KCsy P. Siantar. Based on the significance value of t 5% or $t_{count} = 0.779 > t_{table} = 1.687$. psychology capital has no significant and significant effect on the performance of employees of PT. Bank of North Sumatra KCsy P.Siantar, and based on the significance value of t 5% or $t_{count} = 0.894 > t_{table} = 1.687$. social capital has no effect and is significant on the performance of employees of PT. Bank Sumut KCsy P. Siantar

Keywords: Psychology Capital, Social Capital, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Kesy P.Siantar) ” Shalawat serta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Agama Islam Jurusan Pebankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis miliki dalam penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Penulis berharap apa yang dibuat dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan dan dapat menambah pengetahuan serta informasi bagi pembacanya. Dalam kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Muhammad Kandi Harahap dan Ibunda Fitrie Herawati AF S.H, Adikku tersayang Dwiviae Ananda T dan Dillae Ananda T, yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta mendoakan saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc Prof Dr. Muhammad Qorib,M.A., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I.,M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I ., M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Dr. Rahmayati, M.EI selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Riyan Pradesyah, S.E.Sy,M.E.I selaku Sekertaris Prodi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitaas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran maupun dukungan kepada penulis
9. Seluruh staff karyawan Bank SUMUT Syariah P.Siantar yang telah memberi izin penelitian serta dukungan motivasi dalam pelaksanaan penelitian.
10. Sahabat saya Retno Indah Swari, Yulika Rabania, Nida Fauziyyah Afifah, dan Muhammad Awy yang telah memberi semangat dan membantu dalam penyusunan skripsi ini .
11. Kepada teman-teman saya kelas B Perbankan Syariah Pagi angkatan 2017 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu bersama sejak awal perkuliahan hingga saat ini.

Akhir kata penulis berharap semoa pembuatan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga Allah SWT melindungi dan merahmati kita semua.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

P.siantar, 4 April 2021
Penulis

Dhea Ananda Trikandi Harahap
1701270096

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Grafik.....	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II Landasan Teori	12
A.Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C.Kerangka Berfikir	23
D.Hipotesis.....	24
BAB III Metodologi Penelitian	26
A. Metode Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	27
D. Variabel Penelitian	28
E. Defenisi Operasional Variabel	28
F. Teknik pengumpulan Data	29
G. Instrumen Penelitian.....	30
H. Teknik Analisa Data.....	31
BAB IV Hasil, Penelitian dan Pembahasan.....	38
A. Deskripsi Penelitian	38
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
C. Penyajian Data	48
D. Analisis Data	51

E. Interpretasi Hasil Analisis Data	56
BAB V Penutup	58
A. KESIMPULAN	58
B. SARAN	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Lembaga Keuangan.....	3
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.4	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	47
Tabel 4.4	Uji Validitas <i>Psychology Capital</i> (X ₁)	48
Tabel 4.5	Uji Validitas Sosial <i>Capital</i> (X ₂)	49
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas <i>Psychology Capital</i> (X ₁)	50
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Sosial <i>Capital</i> (X ₂).....	51
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.12	Uji Secara Parsial (Uji t).....	54
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GRAFIK

<u>Nomor Grafik</u>	<u>Judul Grafik</u>	<u>Halaman</u>
Grafik 1.1	Pembiayaan Berdasarkan Jenis Akad	5
Grafik 2.1	Kerangka Berfikir	24
Grafik 4.1	Stuktur organisasi	42

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor Gambar</u>	<u>Judul Gambar</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 4.1	Logo Bank Sumut Syariah	40
Gambar 4.2	Normal P-P plot	51
Gambar 4.3	Uji Heterokedasitas	53

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan mengatur pentingnya jalan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen berasal dari bahasa ingris yaitu management dan memiliki kata dasar to manipulate yang memiliki makna berarti mengelola. Istilah manajemen (management) telah diartikan oleh berbagai pihak ada yang mengartikan manajemen sebagai pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi. Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan suatu tindakan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan dan sebagai suatu pendekatan (approach) terhadap dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. Dalam organisasi/ perusahaan sebutan yang digunakan pada petinggi organisasi atau perusahaan biasa disebut manajer. Dapat disimpulkan dari kesimpulan diatas pengertian manajemen adalah proses dimana individu mengatur segala sesuatu yang dikerjakan atau dilakukan individu lainnya maupun keompoknya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan harus menggunakan prinsip manajemen yang baik, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu titik yang terpenting dalam suatu manajemen adalah manusia. Manusia adalah titik pusat yang menentukan suatu organisasi atau perusahaan mampu berjalan dengan baik atau mendapatkan kegagalan. Manajemen SDM saat ini mengikuti paradigma “Sistem Sosial” dimana karyawan perusahaan harus diperlakukan sebagaimana layaknya seseorang yang bermatabat. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi manajemen yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling) dan juga memiliki fungsi operasional yaitu : Pengadaan, Perkembangan, Pemberian Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan. Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem manajemen adalah Lembaga keuangan syariah. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan suatu badan usaha atau institusi yang pendapatannya berupa aset keuangan (economic assets) maupun non-finansial aset atau aset riil berlandaskan konsep syariah. Lembaga keuangan syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah

(DPS) dalam struktur organisasi yang bertugas mengawasi produk dan operasionalnya agar sesuai dengan kaidah dan aturan dalam fiqh muamalah. Lembaga Keuangan syariah berdiri di atas pondasi syariah, maka harus menaati dan melakukan kegiatan yang sesuai dengan syariah (*syariah compliance*) dalam aspek teknisnya maupun dalam aspek lainnya. Transaksi yang dilakukan dalam proses tersebut harus terbebas dari transaksi haram, berprinsip kemaslahatan (*thayyib*), misalnya bebas dari *riba, gharar, riswah, dan masyir*. Dalam islam riba hukumnya adalah haram, dalam Al-Quran disebutkan pada surah ali imran ayat 130 “ Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapatkan keberuntungan”. Dalam hadist orang yang memakan riba akan dilaknat “Rasulullah SAW melaknat orang yang memakan riba (rentenir), penyetor riba (nasabah yang meminjam), penulis transaksi riba, dan 2 saksi yang menyaksikan transaksi riba” kata beliau” semua itu sama dalam dosa besar”. (HR.Muslim).

Lembaga keuangan syariah dalam pandangan syariah memiliki beberapa kriteria yaitu : lembaga keuangan milik umat islam, melayani umat islam, memiliki dewan syariah yang merupakan anggota organisasi Internasional Association of Islamic Banks (IAIB). Lembaga keuangan syariah dapat dibedakan 2 jenis yaitu : lembaga keuangan syariah depository (*depository financial institution syariah*) biasa dikenal dengan istilah lembaga keuangan bank yang biasa melakukan transaksi penghimpun dana secara langsung kepada masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dan lainnya. Lembaga keuangan syariah non depository (*non depository financial institution syariah*) biasa dikenal dengan lembaga keuangan syariah bukan bank dan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu bersifat kontraktual (*contractual institutions*), yaitu menghimpun dana dari masyarakat dengan menawarkan dana untuk menghindari penabung terhadap risiko ketidakpastian. Selanjutnya lembaga keuangan investasi syariah (*syariah investment institution*) yang bergerak pada bidang investasi di pasar uang syariah dan pasar modal syariah. Yang ketiga yaitu pegadaian syariah, Baitul Mal wat Tamwil (BMT) (Unggul Priyadi) Perkembangan lembaga keuangan syariah di indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, berdirinya

lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah dapat dilihat dari proses untuk membangun sistem ekonomi islam. Perkembangan tersebut juga terjadi di Indonesia, lembaga keuangan yang semakin mengalami kemajuan.

Tabel 1.1Perkembangan Lembaga Keuangan

Tahun	BUS	UUS	BPRS
2016	1.869	332	453
2017	1.825	344	441
2018	1.875	354	495
2019	1.919	381	617
2020	2.034	392	627

Sumber:<https://www.ojk.go.id/>

Keterangan ;

BUS = Bank Umum Syariah

UUS = Unit Usaha Syariah

BPRS = Bank Perkreditan Rakyat Syariah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa lembaga keuangan syariah mengalami perkembangan berdasarkan laporan tahunan OJK sejak tahun 2016-2020. Lembaga keuangan syariah terus mengalami peningkatan, meskipun pada tahun 2017 Bank Umum Syariah mengalami sedikit penurunan jumlah tetapi ditahun berikutnya mengalami peningkatan yang lebih baik.

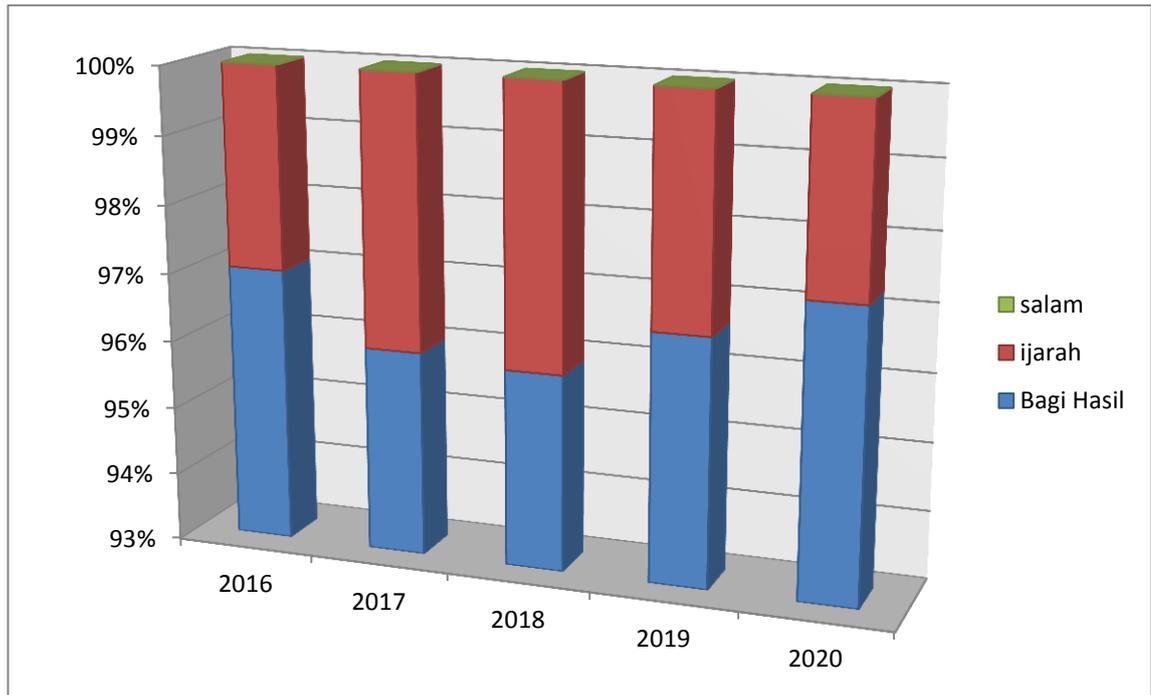
Perbankan syariah adalah salah satu contoh dari bagian lembaga keuangan syariah depository. Bank syariah awalnya hanya memiliki peminat yang sedikit dan hanya mendapat respons dari kelompok ekonomi dan praktisi perbankan muslim. Menurut Fazlurrahman dan Farida“ ekonomi islam menurut para pembangun dan pendukungnya dibangun atas atau setidaknya diwarnai oleh prinsip religious, berorientasi dunia dan akhirat”.

Pada tahun 1992 Bank Muamalat Indonesia berdiri dan sebagai tanda dimulainya dual Defenisi bank, bank umum, dan Bank Perkreditan Rakyat dalam Undang-undang No 10 Tahun 1998 pasal 1 tentang perbankan yaitu : “Bank ‘adalah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-

bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan pengertian bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau “berdasar prinsip syariah” yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Pengertian bank perkreditan rakyat (BPR-Syariah) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran”.

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Pasal 1 Ayat 13 : “ prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya sesuai dengan syariah, antara lain pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (mudharabah), pembiayaan berdasarkan penyertaan modal (musyarakah), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (mudharabah), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa (ijarah) atau dengan adanya pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (ijarah wa iqtina)”.

Perbankan di Indonesia semakin diramaikan dengan munculnya Bank Syariah yang menawarkan produk dengan cara yang berbeda dari bank konvensional. Meskipun bank syariah baru muncul di Indonesia tetapi sudah mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, hal ini berhubungan dengan Indonesia sehingga perbankan yang menggunakan ilmu hukum dan asas Islam lebih diminati. Bank konvensional juga ikut mendirikan institusi dan unit usaha syariah (Agus Marimin dkk, 2015).



Grafik 1.1 Pembiayaan Berdasarkan Jenis Akad

Pada grafik diatas terlihat bahwa presentase bagi hail yang dilakukan oleh perbankan syariah mendominasi jauh diatas akad yang lainnya. Namun setiap tahunnya sistem bagi hasil mengalami perubahan, namun jumlah presentasenya tidak pernah kurang dari lima puluh persen. Karena pada akad inilah perbankan syariah dan perbankan konvensional memiliki perbedaan.

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah tidak luput dari perkembangan manajemen SDM dan individu. Dalam melakukan kegiatan ini banyak perusahaan yang sering gagal tetapi tidak menutup kemungkinan juga bahwa banyak perusahaan yang sukses melakukan atau menerapkan manajemen SDM. Salah satu hal yang dikembangkan dalam manajemen SDM adalah Psychology Capital dan Sosial Capital.

Psychology capital atau modal psikologi secara singkat telah disebutkan dalam berbagai karya tentang ekonomi, investasi dan sosiologi, namun istilah PsyCap dalam bidang psikologi positif cenderung baru. Psikologi Capital atau yang biasa disebut PsyCap merupakan keadaan psikologi yang positif pada suatu individu/seseorang yang sangat berpengaruh pada perkembangan dirinya sendiri maupun orang lain. Perez, Binyamin dan Carmeli (2011) menyatakan bahwa kondisi positif psikologi seperti konsep psychology capital dalam ruang lingkup

pekerjaan sangat berpengaruh dan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menciptakan keterikatan pada perilaku kerja dalam perusahaan.

Ciri seseorang memiliki sikap Psycap menurut Luthans, Youssef & Avilio Memiliki sifat percaya diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi dan memberikan suatu usaha untuk menyelesaikan suatu tugas yang menantang, Memiliki sifat atribusi yang positif (*optimism*) untuk kesuksesan untuk masa kini dan masa yang akan datang, Giat dalam mencapai tujuan (*hope*), dengan kemampuan mengarahkan kembali ke jalur untuk mencapai tujuan kesuksesan, Ketika menghadapi suatu masalah dan kesulitan dapat bertahan dan terus maju (*resiliency*) hingga mencapai kesuksesan (Kencana Anggar Kusuma, 2016)

Dalam *psychologi capital* terdapat 4 point penting yang biasa disingkat HORE yaitu *Hope, Optimism, Resilience, dan Self-Efficacy*. Menurut Luthans keempat point tersebut memiliki makna yang saling berkaitan. *Hope* atau harapan suatu emosi atau sifat yang berasal pada pengalaman terdahulu dan dipengaruhi oleh suatu faktor eksternal pada individu tersebut. Harapan bisa diartikan sebagai sesuatu yang mampu memotivasi atau menimbulkan tindakan terhadap individu dan dapat mempengaruhi pikiran dan perilaku menurut Melenon

Psychologi capital atau modal seseorang dapat dikembangkan dan ditingkatkan sesuai kemampuan individu tersebut. Contohnya saat seseorang individu mengalami kesusahan dalam melakukan suatu pekerjaan, individu tersebut harus terampil mengetahui kapan dan bagaimana untuk memecahkan masalah tersebut. *Psychologi capital* dan *sosial capital* berkaitan terhadap karyawan pada suatu perusahaan. *Psychologi Capital* berkaitan dengan kepribadian individu, sedangkan *sosial capital* lebih mengarah ke modal seorang individu untuk bersosial.

Sosial capital atau yang sering disebut sebagai modal sosial merupakan konsep yang berhubungan dengan sosiologi yang biasa digunakan dalam berbagai ilmu seperti ilmu ekonomi, bisnis politik, kesehatan masyarakat dan ilmu sosial lainnya. Teori *sosial capital* pertama kali didiskusikan pada tahun 1916. Bourdieu mengembangkan konsep modal sosial selama tahun 1970-an dan tahun 1980-an, menekankan bahwa kelompok sosial dapat menggunakan simbol budaya sebagai petunjuk pembagian, yang sekaligus memberi tanda dan posisi mereka dalam

struktur sosial. Menurut Bourdieu yang mengatakan sosial capital merupakan keseluruhan sumber yang dihubungkan dengan kepemilikan dari suatu jaringan yang memiliki hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu lainnya.

Sosial Capital sama pentingnya dengan sumber informasi suatu gagasan, kesempatan bisnis, modal keuangan, power, dukungan emosional, goodwill, kepercayaan dan kerjasama yang disediakan oleh individu dan jaringan kerja bisnis. Sosial Capital merupakan keahlian atau kepandaian suatu individu dan individu lain dalam jaringan kerja di dalam suatu organisasi. Sosial capital dianggap sebagai sumber daya potensial yang terkait dengan kepemilikan networking jangka panjang yang terhubung dari hubungan satu dan yang lainnya sehingga hubungan tersebut membawa keberuntungan (Bourdieu). Sosial capital dapat dilihat dari sosial, nilai dan sikap interaksi diantara individu satu dan individu yang lain untuk membangun kontribusi pengembangan perusahaan tersebut. Dalam sosial capital terdapat 3 point penting yaitu *cognitive capital*, *relation capital*, dan *structural capital*.

Cognitive capital merupakan sumber daya yang dikembangkan individu dari waktu ke waktu saat berinteraksi dengan orang lain untuk berbagi pemahaman dan keahlian menurut Wasko dan Faraj. Pada Cognitive capital mencakup hal terkait serta pemahaman untuk mengerti antara pihak yang satu dan pihak yang lain dalam menajalin hubungan. Relation capital adalah pengaruh yang diciptkan individu melalui suatu kepercayaan, komitmen dan hubungan timbal balik Tsai dan Ghoshal. Pada konsep ini modal utama berkaitan dengan pengetahuan yang terdapat dalam pemasaran dan hubungan dengan individu lainnya. Relation Capital digambarkan sebagai hubungan dan pemangku kepentingan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Peran penting dari hubungan tersebut yaitu menciptakan peluang pertumbuhan dan masa depan untuk meningkatkan loyalitas antara karyawan dan pelanggan. Structural capital adalah suatu proses yang membantu suatu perusahaan untuk menajga pengetahuan yang diketahui perusahaan tersebut dengan aman dan mempunyai tujuan untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Structural capital menunjukkan koneksi dalam jaringan yang mempengaruhi pertukaran informasi dan aktivitas antara

pelanggan dan perusahaan. Structural capital ada dalam hubungan sosial dan terakumulasi melalui interaksi timbal balik.

Perusahaan terkadang tidak melihat potensi yang terdapat dalam karyawan tersebut. Perusahaan hanya melihat suatu keahlian dari karyawan tersebut. Perlunya perusahaan mengetahui pribadi karyawan- karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Psychologi capital dan sosial capital sangat dibutuhkan dalam membangun kesuksesan suatu perusahaan, terutama dalam perbankan. Menurut Akdere, bentuk sosial capital dibagi dalam tiga bentuk yaitu macro level, meso level dan micro level. Sosial capital pada tingkatan macro level ini meliputi pada bagian pemerintahan, hukum sipil, kebebasan berpolitik, ekonomi, penentuan suatu fungsi pemerintah dan pengembangan ekonomi sektor publik. Sosial Capital pada meso level biasa digunakan sepanjang jaringan pekerjaan dalam pengembangan jaringan dan distribusi. Identitas sosial, organisasi dan pengeluaran orang atau pemecatan karyawan dalam perusahaan masih menggunakan sistem sosial capital meso level.

Banyak ahli mengatakan mikro level pada sebuah perusahaan sangat berhubungan dengan pengenalan, kerjasama, kesetiaan kawan, reputasi dan akses informasi suatu perusahaan, lamanya pekerjaan. Pada macro level ini sifat egois sangat berpengaruh dengan individu lainnya. Sedangkan menurut Lin mengembangkan konsep model sosial capital dan elemen kunci interdependence. Sosial capital akan berpengaruh terhadap posisi seseorang, lokasi jaringan, tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Ghazali Syamni, 2010).

Sosial capital berkaitan dengan hubungan interaksi dengan orang lain, sejauh mana individu tersebut mengenal orang lain. Sedangkan psychologi capital dapat mengarahkan individu tersebut untuk mendorong perkembangan terhadap sesuatu yang dilakukannya pada saat itu agar dapat menjadikan sesuatu yang bermanfaat dimasa yang akan datang. Ketika karyawan memiliki hubungan kerja yang baik, berarti karyawan dapat menerima resiko dalam suatu kelompok tersebut. Dalam perusahaan hal tersebut sangat penting untuk mencapai laba yang diinginkan. Pada kenyataannya banyak sumber daya manusia yang ada pada lembaga keuangan syariah hanya memiliki sikap salah satu diantara psychology capital dan sosial capital, sedangkan untuk menjual produk yang ada di bank syariah

karyawan harus memiliki sikap keduanya untuk meningkatkan penjualan produk. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang hanya memiliki salah satu sifat tersebut kinerja karyawan tersebut akan kurang maksimal.

Untuk memajukan perusahaan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja didasari oleh sikap inisiatif dan keinginan untuk menaati peraturan. Dalam perusahaan ada beberapa karyawan yang memiliki sifat disiplin tinggi dan taat pada peraturan perusahaan tersebut, dan ada juga karyawan yang sifat disiplinnya rendah.

Sikap disiplin saat kerja bukan hanya dinilai dari segi menaati peraturan tetapi juga bisa menyesuaikan keadaan diri dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan sanksi yang berlaku apabila melanggar peraturannya. Kedisiplinan karyawan biasa dikenali dengan adanya tingkat absensi yang lebih banyak, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa alasan dan diluar jam kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Minimnya jaringan dalam perusahaan PT. Bank SUMUT Kcsy P.Siantar
2. Minimnya perhatian pimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank SUMUT Kcsy P.Siantar
3. Tidak tercapainya target yang dikarenakan tingginya sifat egoisme karyawan pada perusahaan PT. Bank SUMUT Kcsy P.Siantar

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *psychologi capital* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KCSY P.Siantar?
2. Apakah *sosial capital* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KCSY P.Siantar

3. Bagaimana *psychologi capital* dan *sosial capital* secara simultan terhadap peningkatan kinerja perusahaan pada pegawai PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *psychology capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar
2. Untuk mengetahui pengaruh *sosial capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar
3. Untuk menganalisis *psychology capital* dan *sosial capital* secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a) Sebagai pengetahuan dan wawasan penulis tentang *psychologi capital* dan *sosial capital* pada peningkatan kinerja karyawan
 - b) Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan S-1.
2. Bagi Peneliti lainnya
 - a) Sebagai bahan masukan dan sumbangan pikiran bagi peneliti selanjutnya.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai pelengkap dan juga pembanding hasil peneliti lainnya dengan penelitian yang sama.
3. Bagi Pihak Perusahaan
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi perusahaan.
 - b) Hasil penelitian ini memberikan informasi dan pemahaman tentang *psychologi capital* dan *sosial capital* pada peningkatan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

1. BAB I pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II landasan teoretis yang berisi kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu.
3. BAB III metodologi penelitian yang berisi rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran peneliti, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pemeriksaan keabsahan temuan.
4. BAB IV hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi penelitian, temuan penelitian, pembahasan.
5. BAB V penutup yang berisi kesimpulan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Psychology Capital

a. Pengertian Psychology Capital

Menurut etimologi, psikologi berasal dari bahasa Yunani *psyche* (*psukhē*) yang maknanya “berdarah panas” yang berarti: Hidup, jiwa, hantu. Dan *logos* yang berarti ilmu. Secara umum psikologi berarti ilmu jiwa. Kata ‘psikologi’ (bahasa Latin: *Psychologia*) pertama kali digunakan oleh ahli humaniora dari Kroasia dan literatur Kroasia berbahasa Latin dalam bukunya. *Psichiologia de ratione animae humanem* muncul sekitar abad ke-15 sampai ke-16 masehi (Hedi Sasrawan, 2013). Menurut Wundt psikologi merupakan ilmu tentang kesadaran manusia (*the science of human consciousness*). Sedangkan menurut Chaplin dalam *Dictionary of Psychology* mengartikan psikologi sebagai *the science of human and animal behavior, the study of the organism in all its variety and complexity as it responds to the flux and flow of the physical and social event which make up the environment*. (Psikologi ialah ilmu pengetahuan mengenai perilaku manusia dan hewan, juga menyelidiki terhadap organisme dalam segala ragam dan kerumitannya ketika mereaksi arus dan perubahan alam sekitar dan peristiwa-peristiwa kemasyarakatan yang mengubah lingkungan (Nurliani, 2016).

Secara umum psikologi mempunyai arti yaitu ilmu yang mempelajari jiwa/mental. Psikologi tidak dapat dinilai secara langsung melalui jiwa/mental seseorang karena sifatnya yang abstrak, melainkan menilai dari ekspresi dari jiwa/mental tersebut seperti tingkah laku atau suatu keadaan saat melakukan kegiatannya. Dalam ilmu psikologi penerapannya tidak hanya untuk memahami jiwa dan perilaku saja tetapi psikologi adalah komponen terpenting dalam kegiatan tertentu seperti kegiatan kesehatan mental, peningkatan prestasi kerjadesain lingkungan kerja, seleksi pegawai dan lainnya. Sedangkan arti Psychological capital adalah sikap positif pada individu yang jauh dari sikap “putus asa dan kesulitan” dalam ruang lingkup organisasi. Psychology capital sangat berpengaruh terhadap diri sendiri, sikap individu

dalam teamwork, orientasi etika dan pandangan umum mengenai kehidupan. Dan psychology capital ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan organisasi dengan melihat potensi yang ada pada sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi tersebut Luthnas dkk., 2007 (Kencana Anggar Kusuma, 2016).

a. Dimensi dalam Psychology Capital

Psychology capital sebagai suatu sikap positif yang dimiliki suatu individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat menyesuaikan diri yang ditandai dengan: percaya diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan suatu tugas, memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan untuk keadaan saat ini atau keadaan yang mendatang, berharap (*hope*) untuk berhasil dalam pekerjaan, sabar dalam menghadapi berbagai keadaan atau permasalahan (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Kencana Anggar Kusuma, 2016). Dalam Psychology Capital terdapat 4 dimensi yaitu :

1) Self-Efficacy (Percaya diri)

Defenisi *Self-Efficacy* adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keahlian atau kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan, menghasilkan suatu hal mencapai tujuan tertentu. Pengertian *Self-Efficacy* menurut beberapa pendapat ahli yaitu : Menurut Stajkovic *Self-efficacy* mengacu kepada seorang individu yang memiliki kepercayaan atau keyakinan dalam diri sehingga dapat menciptakan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Bandura mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson konsep *Self-Efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Dalam keberhasilan diri tersebut mempunyai tiga dimensi yaitu : tingginya tingkat kesulitan tugas individu yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan harapan dari sesuatu yang telah dilakukan.

Sesuai konsep yang dimiliki oleh Bandura dalam Alwisol, 2004, *Self-*

Efficacy adalah variabel pribadi yang penting dan akan menjadi penentu tingkah laku suatu individu dimasa yang akan mendatang. *Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melakukan sesuatu tugas khusus atau bagian dari berbagai komponen tugas lainnya Bandura, 1997. Setiap individu pasti memiliki *Self-Efficacy* yang berbeda tergantung terhadap kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda, kehadiran orang lain khususnya saingan dalam keadaan tersebut, keadaan fisiologis dan emosional individu tersebut meliputi kelelahan, kecemasan (Vivik Shofiah dan Raudatussalamah, 2014) .

Self-Efficacy sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja karyawan dalam perusahaan sebab dengan adanya dimensi ini akan menimbulkan sifat percaya diri akan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Seseorang yang memiliki sifat *Self-Efficacy* yang sangat tinggi mampu mempengaruhi keadaan sekitarnya dari keadaan yang buruk menjadi keadaan yang lebih baik dari sebelumnya, sebaliknya seseorang yang memiliki sifat *Self-Efficacy* yang rendah merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Dalam *Self Efficacy* terdapat beberapa indikator yang bisa diukur, menurut Pepe *Self Efficacy* dapat diukur melalui 3 indikator yaitu kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Chasanah indikator *Self Efficacy* adalah perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan (Dian Rizki, 2016).

2) Optimism

Optimisme adalah suatu keyakinan terhadap sesuatu hal yang akan menjadi lebih baik, dan memiliki pandangan bahwa masa depan akan menjadi masa yang relatif cerah. Optimisme mendeskripsikan bahwa seseorang individu menyakini dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi suatu hal yang tidak dapat diharapkan dimasa yang akan mendatang, dengan demikian suatu individu akan berusaha bagaimana kemampuan itu dapat lebih cerah atau lebih baik kedepannya.

Menurut Seligman optimism adalah suatu keyakinan individu yang meyakini bahwa suatu peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak mempengaruhi semua aktivitas dan bukan mutlak disebabkan diri sendiri melainkan ada faktor lain seperti situasi keadaan, nasib atau bahkan orang itu sendiri. Sedangkan menurut Shapiro mendefenisikan optimisme sebagai masa depan lebih dari sekedar berfikir positif, bahwa optimisme dapat diartikan sebagai kecenderungan memandang sesuatu dari sisi kondisi baiknya, mengharapkan hasil yang paling memuaskan. Seseorang individu yang optimisme percaya bahwa sifat positif akan terjadi sepanjang waktu atau bersifat permanen dan akan terus terulang dalam peristiwa yang akan datang. Menurut Ubaydillah, optimisme dalam masa depan terdapat beberapa aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Sedangkan menurut Seligman faktor yang mempengaruhi optimisme di masa yang akan datang adalah kepercayaan diri, harga diri, akumulasi pengalaman sukses, dukungan sosial (Siti Aisyah dkk, 2015).

3) *Hope* (Harapan)

Hope atau harapan merupakan sebuah keinginan serta keyakinan dalam kehidupan suatu individu yang dapat membuat hidup individu tersebut menjadi lebih baik serta individu tersebut memiliki motivasi untuk meraih harapan tersebut agar terwujud di kehidupan selanjutnya. Hope atau harapan juga salah satu energi baik terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hope berhubungan positif dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja, kinerja dan motivasi untuk mengatasi peristiwa yang membuat stres (Charles Pramudana Luktio, 2018).

Setiap orang pasti memiliki harapan tertentu dalam kehidupannya dan memiliki upaya yang kuat dalam mencapai keinginan tersebut. Harapan bisa saja dimiliki anak-anak maupun orang dewasa sehingga harapan tersebut sangat berpengaruh dalam tingkat depresi seseorang. Pada umumnya anak-anak memiliki harapan yang sangat tinggi, sedangkan pada orang dewasa harapan itu hanya sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat. Dalam dunia pendidikan, seseorang anak yang memiliki tingkat harapan yang tinggi dapat mencapai tujuan yang lebih baik dalam kehidupannya dan dalam prestasi

akademiknya (Alimul Muniroh,2018). Hope mendukung keinginan seseorang individu untuk menghasilkan sesuatu yang positif dan memberikan perasaan baik untuk membuat impian menjadi kenyataan dalam kehidupan sehari-hari.

4) *Resilience (Ketahanan)*

Resilience ialah ketika suatu individu dihadapkan pada suatu masalah tetapi individu tersebut memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai kesuksesan. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Resilience yaitu :

Menurut catatan Smith-Osborne Resilience merupakan konsep yang pada mulanya dikembangkan dalam konteks psikopatologi perkembangan dan berdasarkan pada perspektif ekologi, stress dan coping. Menurut Reivich dan Shatee Resilience menggambarkan kemampuan individu untuk merespon *adversity* atau trauma yang dihadapi dengan cara yang sehat dan produktif. Menurut Richardson Resilience adalah proses coping terhadap stresor, kesulitan, perubahan, maupun tantangan yang dipengaruhi oleh faktor protektif. Resilience psikologis ditandai oleh kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif. Seseorang yang resilien akan berusaha untuk menghadapi dan kemudian bangkit dari berbagai kondisi stres dengan kemampuan yang dimiliki (Wiwin Hendriani, 2018).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Resilience merupakan proses yang melibatkan berbagai faktor individual, sosial ataupun lingkungan sekitar, yang mencerminkan kekuatan dan ketangguhan seseorang untuk bangkit dari pengalaman emosional yang buruk saat menghadapi situasi sulit yang menekan individu tersebut. Menurut Ungar membedakan penggunaan istilah resiliensi yang berasal dari kata "*resiliency*" dengan "*resilience*", meskipun kedua kata tersebut ketika diartikan dalam bahasa Indonesia tetap dituliskan sebagai *resiliency*. *Resiliency* digunakan untuk memberikan penjelasan atau gambaran tentang peran yang unggul dari berbagai kualitas internal individu tersebut dalam melakukan adaptasi yang positif terhadap suatu masalah atau kesulitan. Sedangkan *resilience* digunakan untuk mendeskripsikan arti yang sama resilience merupakan kunci dalam melindungi dan meningkatkan kesehatan mental (Wiwin Hendriani, 2018).

Psychology capital adalah kondisi mental suatu individu yang bersifat positif, tetapi dalam sifat individu lainnya berbeda. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi psychology capital menurut Bandura 1 yaitu : Pengalaman keberhasilan dan Pencapaian Prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis dan psikologis (Nofrion, 2014).

2. Sosial Capital

a. Pengertian Sosial Capital

Teori sosial capital pertama kali muncul sekitar tahun 1916. Sosial capital ditawarkan oleh Bourdieu yang mengatakan sosial capital merupakan keseluruhan konsep potensial yang dihubungkan dengan jaringan yang bertahan lama atau hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu lainnya. Sosial capital atau modal sosial saat ini banyak digunakan oleh akademis maupun praktisi dalam berbagai kajian. Sosial capital atau modal sosial dinilai dari segi proses bukan terhadap apa yang dihasilkan. Beberapa literatur mendefinisikan sosial capital yaitu :

Baker mengatakan sosial capital adalah sumber daya yang tersedia dalam pribadi seseorang dan jaringan kerja yang dimiliki. Coleman mendefinisikan social capital sebagai semua aspek yang mengarah dan diciptakan untuk memudahkan tindakan individu dalam struktur sosial.

World Bank mengartikan social capital sebagai lembaga, hubungan sosial, network, kejujuran, pembentukan norma yang berkualitas dan kuantitas interaksi sosial dengan masyarakat. Selanjutnya konsep social capital digunakan berbeda oleh para ahli sosiologi, politisi, dan ahli ekonomi. Putnam yang menganalisis fokus jaringan kerja social horizontal yang dihubungkan dengan pengaruh pada kinerja ekonomi. Coleman mendefinisikan social capital lebih luas dengan konsep vertikal, institusi hirarki terhadap kemungkinan dampak terhadap kinerja negatif dan positif bagi perusahaan. North dan Olson mendefinisikan yang mencakup perspektif, peran formal dalam institusi, seperti sistem pengadilan peraturan hukum dan kebebasan berpolitik dan pembentukan pengembangan lingkungan sosial politik. Ghazali Syamni membagi social capital mikro level dan makro level. Pada tingkat social capital mikro level, sosial kapital sipil berkaitan dengan nilai-nilai, kepercayaan, atitud, perilaku dari norma-norma (Ghazali Syamni, 2010).

Sosial capital sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan pendapatan menjadi lebih baik serta membantu dan mendorong karyawan lebih dapat tertarik dengan bisnis, dan dapat memanfaatkan kesempatan menggunakan jaringan kerja melalui sosial capital. Menurut World Bank dari perspektif pengembangan keuangan, mendefinisikan social capital sebagai institusi adalah hubungan baik, kuantitas dan kualitas dari norma dari interaksi yang memungkinkan seseorang mengkoordinir tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Putnam mengatakan para sosiolog mengartikan social capital sebagai fitur dari organisasi sosial seperti jaringan kerja, kepercayaan sosial yang memfasilitasi koordinasi kerjasama untuk mendapatkan benefit. Sedangkan Coleman menyebutkan Social capital dihasilkan sebagai produk sampingan dari hasil hubungan yang telah ada, atau sebagai produk dari hasil hubungan interaksi sosial yang diciptakan dengan pertemuan tujuan-tujuan khusus (Ghazali Syamni, 2010).

Portes modal sosial adalah kemampuan dari para aktor untuk menjamin manfaat dengan bertumpu pada keanggotaan dalam jejaring sosial dan struktur-struktur sosial lain. Sedangkan menurut Woolcock modal sosial adalah derajat kohesi sosial yang ada dalam komunitas. Saat ini sosial kapital sipil dibagi dalam tiga dimensi dasar, yaitu ikatan, jembatan dan hubungan. Ikatan yang menggambarkan hubungan kekerabatan keluarga dekat, teman dekat, dan kolega profesional yang membantunya. Jembatan menggambarkan hubungan yang agak jauh agar menggapainya. Sedangkan hubungan digambarkan sebagai dimensi vertikal sosial kapital dimana adanya pihak yang tidak termasuk dalam kekuasaan.

Haridison berkesimpulan bahwa pandangan beberapa ahli tentang konsepsi modal sosial adalah: sekumpulan sumber daya aktual dan potensial, entitasnya terdiri-dari atas beberapa aspek dari struktur sosial, dan entitas-entitas tersebut memfasilitasi tindakan individu-individu yang ada dalam struktur tersebut, asosiasi-asosiasi yang bersifat horisontal, kemampuan aktor untuk menjamin manfaat, informasi, norma-norma, nilai-nilai, resiprositas, kerjasama, jejaring. Sedangkan menurut Coleman berpendapat bahwa terdapat 6 bentuk modal sosial: kewajiban dan ekspektasi, saluran informasi, norma dan sanksi efektif,

relasi wewenang, organisasi sosial yang disesuaikan, organisasi yang disengaja.

b. Dimensi Sosial Capital

Menurut Tsai & Ghosal, sosial capital merupakan sumber daya relasional yang melekat pada hubungan personal yang sangat berguna untuk perkembangan individual pada suatu lingkungan. Sosial Capital akan bernilai ekonomi disaat memberikan dampak positif bagi individu maupun kelompok seperti mengakses informasi, menemukan pekerjaan, merintis usaha, serta meminimalkan biaya transaksi. Teori dari Nahapiet dan Ghoshal dalam Muniady membagikan modal sosial menjadi tiga dimensi yaitu :

1) Dimensi Struktural

Pada dimensi ini yang terdapat pada sosial capital adalah pola hubungan yang terjadi antara pelaku dan pada dimensi ini menggambarkan sifat sistem sosial dan jaringan relasi. Elemen yang terdapat pada dimensi ini adalah jumlah relasi yang dimiliki, keragaman relasi yang dimiliki, dan jabatan atau kekuatan relasi yang dimiliki.

2) Dimensi Relasional

Dimensi ini menunjukkan karakteristik dari suatu hubungan yang terjadi dalam suatu relasi. Dimensi relasional bergantung kepada kualitas hubungan antar relasi, dimana dimensi ini berjalan berdasarkan pada perilaku bukan berdasarkan kedudukan. Peran penting dalam dimensi ini adalah kepercayaan, relasi yang dapat diandalkan, tanggung jawab, dan *feedback* yang di dapat.

3) Dimensi Kognitif

Pada dimensi kognitif banyak unsur kesamaan yang harus ada dalam sebuah hubungan. Elemen yang terdapat dalam dmensi ini meliputi norma kebersamaan, kode tindakan, dan kesamaan pandangan. Dengan adanya kesamaan berfikir dalam sebuah relasi, mengakibatkan kemudahan untuk mengakses informasi dan pengetahuan serta dapat menimbulkan suatu peluang (Hendry Djoyo Yuwono, 2016)

c. Jenis Sosial Capital

Sosial Capital memiliki tiga pengelompokan yang merupakan wujud dari kekuatan yang dapat mengmaksimalkan potensi modal lainnya. Pengelompokan sosial capital tersebut meliputi sosial capital sebagai perekat/pengikat, sosial

capital sebagai penyambung/menjembatani, dan sosial capital sebagai koneksi atau akses. Tiga jenis pengelompokan sosial capital yaitu :

1. Sosial Capital sebagai *Bonding Sosial*

Modal sosial bonding ini menjadi perekat dan pengikat anggota komunitas karena adanya kesamaan kepentingan untuk mempertahankan eksistensi kelompok. Kekuatan ini memberi manfaat bagi setiap anggota kelompok untuk mengutarakan berbagai permasalahannya, dimana permasalahan individu anggota menjadi bagian dari masalah kelompok, anggota merasa terayomi, terfasilitasi dan memberi rasa aman dan nyaman. Komunitas dengan modal bonding sosial ini biasanya control kelompok sangat kuat, kepedulian sangat tinggi. Dan ciri lain dipersifikasi dan diferensiasi sosial biasanya rendah oleh karena itu kehidupannya lebih sederhana.

2. Sosial Capital Sebagai *Bridging Sosial*

Relasi antar kelompok yang berbeda identitas asal menurut Kearns tersebut dapat dimaknai lebih luas seperti relasi antar sector, missal sector pendidikan dan kesehatan, sector ekonomi dan sosial atau relasi antar, lembaga serta asosiasi. Pemaknaan kelompok yang lebih luas tersebut menjadi kekuatan yang dapat digunakan oleh setiap individu untuk mengaksesnya, tergantung pada kepentingan kebutuhan yang akan dicapai oleh masing-masing. Pola-pola interaksi dan jaringan yang terbentuk dalam bridging social capital ini dengan pihak luar mereka ditegakkan dengan semangat untuk saling menguntungkan , bukan yang lain menyadaran diri kepada yang lain, hal ini ada hak dan memposisikan diri pada posisi orang lain agar menyelesaikan problem yang terjadi.

3. Sosial Capital Sebagai *Lingking Sosial*

Modal sosial yang bersifat lingking tersebut menunjukkan suatu bentuk kekuatan komunitas, persoalannya adalah bagaimana potensi tersebut dioptimalkan .Potensi tersebut sangat ditentukan pula oleh kepercayaan/trust dan norma-norma yang dimiliki oleh komunitas tersebut. Dimana inti dari kekuatan modal sosial terletak pada tingginya kepercayaan dimiliki dan ketaatan terhadap norma oleh anggota dalam komunitas. Kekuatan Sosial Capital koneksi, jaringan (lingking social capital), hampir sama dengan brigding social capital orientasinya bersifat eksternal dimana efektif dalam membangun relasi serta jaringan pada

kelompok yang strata sosialnya yang berbeda seperti antara rakyat dan pemerintah, atasan dan bawahan, buruh dan majikan, patron-klien (Suparman Abdullah, 2013).

B. Penelitian Terdahulu

1. Utary Monadevy Br. Pardede “ Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Berwirausaha Pada Mahasiswa Yang Berwirausaha. Penelitian ini bertujuan mengetahui adanya pengaruh psychological capital terhadap kepuasan berwirausaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasinya adalah mahasiswa Universitas Sumatera Utara yang berwirausaha secara mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah incidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan berwirausaha yang disusun berdasarkan 3 aspek dari kepuasan berwirausaha yang terdiri dari 20 aitem dan skala psychological capital yang disusun berdasarkan 4 aspek psychological capital yang terdiri dari 34 aitem. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh positif psychological capital terhadap kepuasan berwirausaha pada mahasiswa yang berwirausaha (Utary Monadevy Br. *Pardede*, 2018).
2. Nuur An-nisa’ Permata Dewi “Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Subjek penelitian ini adalah populasi karyawan Pos Indonesia Kabupaten Lamongan yang menggunakan total sampling dengan jumlah 83 karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah Commitment Scale Item (CSI) dan Psychological Capital Questioner (PCQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi continuance commitment sebesar 0,069 yang lebih dipengaruhi pada karyawan di tempat kerja (Nuur An-nisa, 2017).
3. Entoh Tohani Pemanfaatan Modal Sosial (Sosial Capital) Dalam Program

Pendidikan Desa Vokasi di Gemawang Kabupaten Semarang. Penelitian studi kasus ini bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan modal sosial dalam penyelenggaraan program dimaksud. Unit analisis dalam penelitian ini adalah program Desa Vokasi Gemawang, Desa Gemawang, Kec. Jambu, Kab. Semarang, Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan observasi. Sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pemanfaatan modal sosial yang dilakukan kelompok lebih cenderung bersifat mengikat dengan para aktor wirausaha yang masih minim. Oleh karenanya, pengembangan program pendidikan ini perlu dilakukan dengan mendasarkan pada pemanfaatan modal sosial yang mampu memberikan dampak yang lebih besar (Entoh Tohani, 2014).

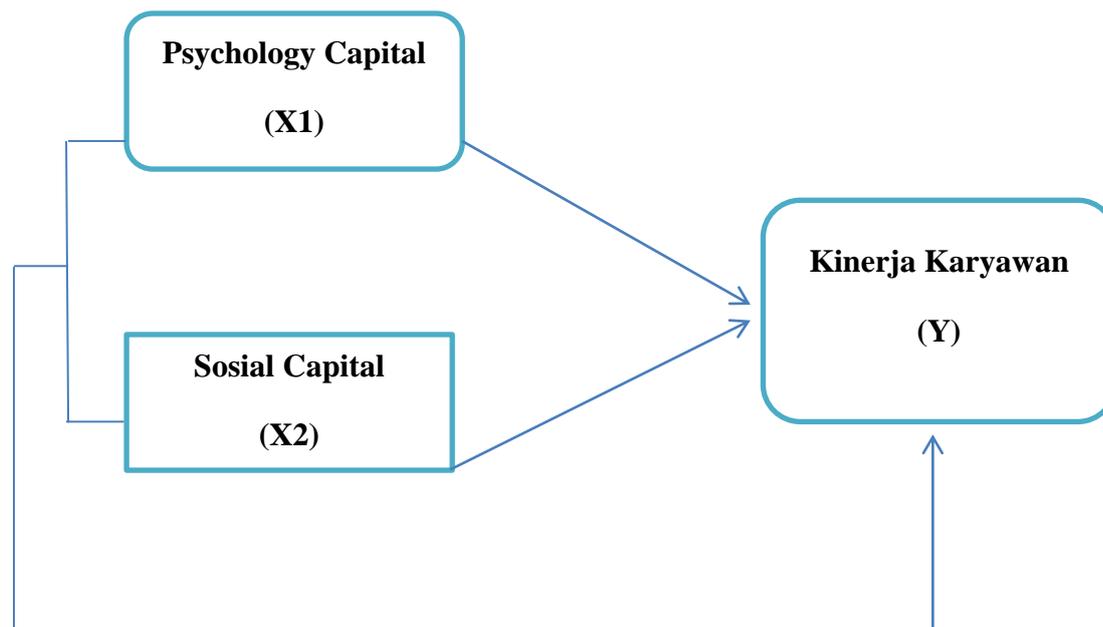
4. Rusydan Fathy Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat Pemaparan studi menunjukkan adanya hubungan antara modal sosial dengan inklusivitas dan pemberdayaan masyarakat terutama dalam konteks pembangunan inklusif berkelanjutan. Artikel ini menyimpulkan bahwa konsep modal sosial berfungsi sebagai kerangka berpikir yang bermanfaat dalam keberhasilan pembangunan dan perumusan kebijakan. *Jurnal Pemikiran Sosiologi* Volume 6 No. 1, Januari 2019 (Rusydan Fathy, 2019).
5. Ica Febrianti Putri, Hamid Hidayat Analisis Persepsi Modal Sosial (Social Capital) dan Hubungannya Dengan Eksistensi Kelompok Tani (Kasus pada Kelompok Tani Wanita “Sri Sejati 2”, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu) tujuan penelitian ini antara lain mendeskripsikan kondisi persepsi modal sosial (social capital) yang dimiliki kelompok tani wanita “Sri Sejati 2”, mendeskripsikan eksistensi kelompok tani wanita “Sri Sejati 2”, serta menganalisis hubungan antara modal sosial (social capital) dengan eksistensi kelompok tani wanita “Sri Sejati 2”. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif (Description Research). Daerah penelitian dipilih secara sengaja (purposive), yaitu di Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu. Metode yang digunakan adalah metode sensus dimana data-data dikumpulkan dari seluruh anggota populasi yaitu

pada kelompok tani “Sri Sejati 2” Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu. dimana seluruh anggota populasi berjumlah 23 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok tani wanita “Sri Sejati 2” memiliki modal sosial (social capital) yang tinggi. Tingginya modal sosial (social capital) yang mereka miliki dikarenakan adanya tingkat partisipasi yang tinggi dalam mengikuti kegiatan kelompok, rasa bertoleransi, timbal balik dan rasa percaya yang tinggi antar anggota (Ica Febrianti Putri, Hamid Hidayat, 2011).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ingin dilakukan, bahwa penelitian terdahulu ada yang menggunakan variabel kepuasan berwirausaha, variabel psychology capital dan variabel komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel psychology capital dan variabel sosial capital. Dalam penelitian terdahulu ada yang menggunakan regresi linier sederhana sedangkan pada penelitian yang dilakukan pada saat ini adalah regresi linier berganda.

C. Kerangka Berfikir

Uma Sekarang mendefinisikan kerangka pemikiran sebagai fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka pemikiran merupakan jaringan yang disusun, dijelaskan secara logis antara variabel yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan situasi atau masalah yang diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, tinjauan literature serta pengamatan. Kerangka pemikiran juga menunjukkan keyakinan mengenai fenomena yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Selain itu juga menjelaskan tentang keterkaitan antara variabel dependen dengan independen. Kerangka berfikir pada judul penelitian ini adalah



Grafik 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Secara umum hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dapat dikatakan sementara karena jawaban yang dihasilkan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data serta belum didasarkan pada teori yang relevan. Hipotesis belum dapat dikatakan sebagai jawaban yang empirik terhadap rumusan penelitian, melainkan masih merupakan jawaban teoritis (sesuai teori yang belum relevan) (Sugiyono,2009). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha1 : terdapat pengaruh psychology capital terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar

Ho1 : tidak terdapat pengaruh psychology capital terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar

Ha2 : terdapat pengaruh sosial capital terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar

Ho2 : tidak terdapat pengaruh sosial capital terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT Syariah KCSY P.Siantar

Ha3: terdapat analisis psychology capital dan sosial capital secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT Syariah KCSYP.Siantar

Ho3: tidak terdapat analisis psychology capital dan sosial capital secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank SUMUT KCSY P.Siantar

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi terkait dengan tujuan penelitian yang diteliti. Dalam melaksanakan penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan penelitian survey yang mana informasi yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiono,2015).Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *psychology capital* dan sosial *capital* terhadap kinerja karyawan perbankan syariah (studi kasus Bank SUMUT Syariah KCsy P.Siantar).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank SUMUT Syariah KCsy P.Siantar, dan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Mei – Juni pada tahun 2021. Waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan				Bulan				Bulan				Bulan				Bulan							
		Mar 2021				April 2021				Juli 2021				Agustus 2021				desember 2021				Septembr 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																					
2	Penyusunan Proposal							■	■																
3	Bimbingan Proposal											■	■												
4	Seminar Proposal															■									
5	Penyusu *nan Skripsi															■	■								
6	Bimbingan Skripsi																			■	■				
7	Sidang Meja Hijau																							■	

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Langkah pertama dalam pengumpulan dan analisis data dalam suatu penelitian adalah populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2015).

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di Bank Sumut KCSy P. Siantar.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagai atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (Sugiono,2002) yang mengatakan bahwa:

“sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel (Sugiono,2001).

Non Probability Sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah

seluruh karyawan Bank Sumut KCsy P.Siantar sejumlah 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

D. Variabel Penelitian

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiono,2001). Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi dari *psychology capital* (X_1) dan sosial *capital* (X_2).

2. Variabel terikat atau dependen (Y)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat (Priyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya. Adapun defenisi dalam penelitian ini adalah

1. Psychological Capital

Psychological capital merupakan perkembangan pada diri karyawan yang positif yang meliputi *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, *resiliency*,serta dapat mengoptimalkan potensi di dalam diri sehingga membantu

kinerja suatu individu dalam suatu perusahaan. *Psychology capital* merupakan salah satu sifat positif dari karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan dalam dirinya untuk mengambil kegiatan yang memiliki tantangan yang cukup besar.

2. Sosial Capital

Sosial *capital* merupakan keseluruhan sumber konsep aktual atau potensial, yang dihubungkan dengan kepemilikan dari suatu jaringan yang tahan lama atau lebih kurang hubungan timbal balik antar institusi yang dikenalnya. Dari berbagai poin bisnis yang penting, sosial *capital* sama dengan, sumber informasi.

3. Kinerja

kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

F. Teknik pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang akurat dan terpercaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/ Angket

Kuesioner (angket) merupakan penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan orang banyak dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan/pernyataan, dan diajukan secara tertulis kepada subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan atau respon) (Kartono Kartini, 2015). Metode ini merupakan metode utama dalam mencari dan mengumpulkan data yang berkenaan dengan pengaruh *psychological capital* dan sosial *capital* pada karyawan perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja perusahaan (studi kasus Bank Sumut KCSy P.Siantar).

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang variabel yang berupa kegiatan, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda rapat, dan sebagainya. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk

memperoleh informasi dari data tertulis yang ada pada subyek penelitian dan yang mempunyai relevansi dengan data yang dibutuhkan.

3. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan atau peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian. Observasi yang dilakukan berguna untuk mendapatkan hasil lebih rinci tentang variabel yang diteliti

G. Instrumen Penelitian

Pada penelitian kuantitatif, umumnya peneliti menggunakan instrumen data alat ukur untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk menghitung nilai variabel yang akan diteliti. Adapun data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala likert* adalah lima pilihan jawaban dengan berbagai pilihan dimulai dengan setuju sampai tidak setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang. Penelitian *Skala Likert* 5 titik terdiri dari (Ridwan,2011)

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang yang diperoleh melalui jawaban secara singkat dari pertanyaan yang diajukan terhadap sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah dengan alat bantu software SPSS untuk mengumpulkan. Mengkaji dan mencatat data sekunder dengan studi dokumentasi. Analisis yang dilakukan peneliti meliputi apa saja fokus kajian yang diteliti sebagai berikut:

1. Mencari pengaruh *Psychology Capital* terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCsy P. Siantar

2. Mencari pengaruh Sosial *Capital* terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSy P. Siantar.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, dari tiga variabel tersebut memiliki indikator pernyataan tersebut adalah:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	No Item
Psychology Capital (X1)	1. Mampu memberikan motivasi	1-4
	2. Berfikir positif	5-8
	3. Membuat rencana	9-12
	4. Mampu mengendalikan keadaan	13-15
Sosial Capital (X2)	1. Mambangun kerja sama	1-3
	2. Mambangun kepercayaan	4-5
Kinerja karyawan (Y)	1. Inisiatif	1-3
	2. Ketelitian	4-6
	3. Kejujuran	7-8
	4. Kualitas hasil kerja	9
	5. Kuantitas hasil kerja	10

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia di lapangan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013). Pada penelitian kuantitatif analisis data merupakan salah satu kegiatan setelah data dari sumber telah terkumpul seluruhnya. Kegiatan dalam analisis data

adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden yang tersedia, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dan Wibowo instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur. Validasi berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan atau kecemasan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi alatnya. Validasi adalah suatu instrumen atau tes yang mengukur variabel (Sofyan Siregar,2010).

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- R_{xy} = Koefesien Korelasi X dan Y
- n = jumlah responden
- x = Variabel x (butir pertanyaan)
- y = Variabel y (skor total)

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Pengujian validitas pada penelitian ini yaitu dengan program SPSS versi 22. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* sama atau diatas 0,312 maka kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya(Syaprizal Helmi situmorang, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan dalam suatu

kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dilakukan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

Rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan:

r_{II} = Realibilitas Instrument

k = Jumlah Kuesioner

$\sum ab^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2_1 = varian Total

Keputusan:

1. Bila nilai cronbach alpha \geq konstanta (0,6), maka pertanyaan reliabel.
2. Bila nilai crobach alpha < konstanta (0,6), maka pertanyaan r tidak reliabel.

Prinsip Uji Vaidasi dan Reliabilitas:

1. Uji validasi kuesioner diambil responden sekitaran 40 orang.
2. Responden yang sudah digunakan untuk uji coba kuesioner tidak boleh digunakan untuk penelitian.
3. Jika ditemukan pertanyaan yang tidak valid dan reliabel bisa membuang pertanyaan dan diedit kembali lalu dipakai untuk penelitian

Tabel 3.4

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabiliats
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel diatas kriteria penelitian uji reliabilitas adalah: apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka koefisien tersebut reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *Autokorelasi*

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mendekati distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas juga dapat diuji melalui normal probability plot. Apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini beberapa pendekatan yang dilakukan sebagai berikut :

1) Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik yang digunakan adalah *Normality Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi mengikuti asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka model regresi tidak mengikuti asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi adanya hubungan antar linear antar variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi masing-masing variabel independen saling berhubungan secara linier. Untuk menguji ada tidaknya gangguan

multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai $VIF < 10$ maka model regresi yang diajukan tidak terdapat gangguan multikolinearitas (tidak saling mempengaruhi), dan sebaliknya jika $VIF > 10$ maka model regresi yang diajukan terdapat gangguan multikolinearitas (saling mempengaruhi).

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians. Dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Alat Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel independen (*Psychology Capital*)

X2 = Variabel independen (*Sosial Capital*)

a = Konstanta yaitu (nilai Y bila $X_1, X_2 = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

ε = Tingkat kesalahan atau gangguan

b. Uji t (Parsial)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni untuk menguji apakah variabel (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien koreksi

n : jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifika 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

Keterangan :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa $D = R^2 \times 100\%$ bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, Imam, 2013).

Keterangan :

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Koefisien Korelasi yang di Kuadratkan.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22

d. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji signifikansi dengan uji F yaitu :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Reg(b/a)}}}{RJK_{\text{Res}}}$$

Keterangan :

RJK_{Res} = Kuadrat residual

RJK_{Reg} = Kuadrat regresi

Dengan taraf signifikan 0,05 sebagai berikut:

H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_a ditolak, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan :

Apabila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Bank Sumut KCS P. Siantar

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 Nopember 1961 dengan sebutan BPSU. Sesuai dengan ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara maka pada tahun 1962 bentuk usaha dirubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan modal dasar pada saat itu sebesar Rp.100 Juta dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera Utara. Pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, JL. Imam Bonjol No. 18 Medan. Modal dasar pada saat itu menjadi Rp. 400 Milyar yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan Bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp. 500 Milyar. Laju pertumbuhan Bank Sumut kian menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan dilihat dari kinerja dan prestasi yang di peroleh dari tahun ke tahun, tercatat total asset Bank Sumut mencapai 10,75 Trilyun pada taun 2009 dan menjadi 12,76 Trilyun pada tahun 2010. Didukung semangat menjadi Bank Profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan digalakkanya program to be the best yang sejalan dengan road map BPD Regional Champion 2014, tentunya dengan konsekuensi harus memperkuat permodalan yang tidak lagi mengandalkan penyertaan saham dari pemerintah daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lai seperti penerbitan obligasi, untuk itu modal dasar Bank Sumut kembali ditingkatkan dari Rp. 1 Trilyun pada tahun 2008 menjadi Rp. 2 Trilyun pada tahun 2011 dengan total asset meningkat menjadi 18,95 Trilyun (Bank Sumut,2021). Sebagai Bank yang memiliki tujuan untuk menjadi bank andalan bagi membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah, Bank Sumut juga berusaha mengikuti perkembangan yang ada termasuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Gagasan untuk mendirikan unit atau divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama di Bank

Sumut sendiri, khususnya direksi dan komisaris atau letih tepatnya sejak dikelurakan UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Bank Sumut Syariah membuka 6 kantor cabang syariah diantaranya Kantor Cabang Syariah Medan, Kantor Cabang Padang Sidempuan Kantor Cabang Tebing Tinggi, Kantor Cabang Sibolga, Kantor Cabang Pematangsiantar, Kantor Cabang Medan RingRoad.

Bank Sumut sesuai dengan izin prinsip BI No. 62 DPIPPrzMdn tanggal 28 April dan izin pembukaan cabang syariah Medan dan Padang Sidempuan No. 6142PrzMdn tanggal 18 Oktober 2005 dan diikuti dengan dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin Operasional Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut No. 7177DPIPPrzMdn tanggal 15 Desember 2005 perihal rencana pembukaan cabang syariah, kantor cabang syariah merupakan salah satu Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah.

2. Visi dan Misi Bank Sumut KCS P. Siantar

Visi

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance (Bank Sumut,2021).

3. Peran Bank Sumut KCS P. Siantar

Peran bank sumut syariah Sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang Perbankan, PT. Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai Pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum seperti dimaksudkan pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Memberikan Pelayanan TERBAIK Terpercaya, Enerjik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, Komitmen.

4. Logo dan Makna Logo Bank Sumut Syariah



Gambar 4.1

Logo Bank Sumut Syariah

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank SUMUT dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank SUMUT. **Warna Oranye** sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan **warna biru** yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank SUMUT. **Warna putih** sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank SUMUT. Jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara (Bank Sumut,2021).

5. Produk Bank Sumut Syariah

Bank SUMUT syariah menawarkan beragam jenis produk yang bisa digunakan nasabah dalam kehidupan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan dan produk tersebut mengacu kepada ketentuan Al-Quran dan Hadist. Produk yang terdapat pada Bank SUMUT syariah berupa produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana

Adapun produk penghimpun dana pada PT Bank SUMUT Syariah adalah :

I. Produk Penghimpun Dana

1) Tabungan Marwah

Tabungan dengan prinsip wadiah yad dhamanah/titipan yang dapat diambil kapan saja atau berdasarkan kesepakatan tertentu yang telah

disepakati dan tidak ada imbal hasil yang disyaratkan kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari pihak Bank..

2) Tabungan Makbul

Tabungan iB Makbul adalah produk tabungan khusus PT Bank Sumut sebagai sarana penitipan BPIH (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak melakukan transaksi penarikan.

3) Tabungan Marhamah

Tabungan Marhamah adalah tabungan yang menggunakan prinsip mudharabah muthlaqah yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul maal) dan Bank sebagai pengelola (mudharib)

II. Giro

1) Simpanan Giro Wadiah

Bank Sumut Syariah memiliki produk giro wadiah dengan menggunakan prinsip wadiah yad dhamanah/ titipan. Pada produk giro ini, nasabah menitipkan dana pada pihak bank. Saldo atau dana pada giro wadiah ini bisa diambil kapan saja dengan syarat menggunakan cek atau bilyet giro diseluruh unit kantor Bank Sumut Syariah dengan mengikuti ketentuan yang berlaku

2) Giro Mudharabah

Produk penghimpunan dana dengan prinsip mudharabah/bagi hasil dapat diambil kapan saja menggunakan cek/giro yang dapat digunakan sebagai investasi yang menguntungkan. Produk Giro ini diperuntukkan bagi nasabah perorangan, lembaga dan badan usaha untuk memudahkan bisnis yang didukung dengan jaringan yang luas dan terkoneksi secara on-line dan dapat juga dijadikan sebagai rekening gabungan.

3) Deposito Ibadah Mudharabah

Penghimpunan dana simpanan berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan Bank. Pembagian keuntungan dinyatakan dalam bentuk nisbah dan dituangkan dalam akad *mudharabah*/bagi hasil.

III. Produk Pembiayaan

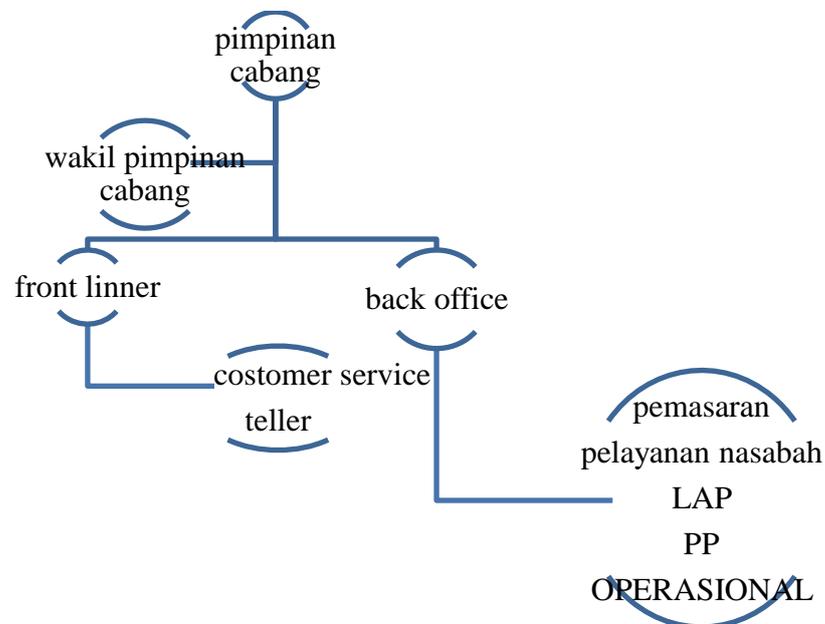
1) Pembelian Rumah Subsidi FLPP

Pembiayaan FLPP atau Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan yaitu dukungan likuiditas kepada masyarakat berpenghasilan rendah.

2) Pembiayaan Pensiun

Pembiayaan pensiun merupakan pembiayaan penyediaan dana untuk berbagai keperluan yang bersifat investasi/modal kerja dengan prinsip mudharabah dengan syarat yang sesuai dengan prinsip syariah.

6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas



Grafik 4.1
Struktur organisasi

a) Struktur Organisasi

Sebuah perusahaan memerlukan struktur organisasi didalam perusahaan. Tujuan struktur organisasi untuk mengetahui bagian tugas karyawan dan batasan tugasnya.

b) Uraian tugas

1. Pimpinan

Tugas pimpinan meliputi : setiap kegiatan operasional, kredit, likuidasi, pasar, dan resiko lainnya. Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat Kelompok Pemutus Kredit atas permohonan kredit yang diajukannya. Memberikansaran dan atau pertimbangan kepada Pemimpin Cabang tentang langkah-langkah yang perlu diambil di bidang tugasnya.

2. Wakil Pimpinan

Tugas wakil pimpinan meliputi : Membantu pemimpin cabang. Memeriksa kebenaran postingtransaksi yang diinput ke komputer sesuai ketentuan yang berlaku. Menyesuaikan cetakan hasil rekapitulasi mutasi kas dengan penerimaan. Setoran/ pembayaran tunai oleh teller. Memeriksa kebenaran, kelengkapan dan pencatatan dokumen transaksi pengirim uang, pembebanan biaya, test key dan mensahkannya. Menerima dan memeriksa bukti/ advice/ informasi sehubungan dengan transfer inkaso/ LLG. Membuat referensi bank, Bank Garansi, Giro Blokir dan sejenisnya sesuai ketentuan berlaku.

Pada Bank biasanya terdapat 2 bagian yaitu front linner dan back office.

Adapun bagian front linner meliputi :

1. Teller

Tugas teller meliputi : Membuat rincian kas (modal awal) untuk transaksi harian. Menerima kas (modal awal) dari Head Teller. Menghitung fisik kas (uang) sesuai dengan pemberian kas dari Head Teller. Setelah teller klop, kas (operasional) teller dibuka

2. Customer Service

Tugas customer meliputi Melayani nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening (giro, deposito dan tabungan). Memberikan

penjelasan secara singkat kepada nasabah mengenai produk-produk PT. Bank Sumut Syariah. Melayani dan menyelesaikan berbagai masalah serta complain Nasabah. Memelihara persediaan dan kelengkapan aplikasi setoran, transfer dan aplikasi lainnya di counter. Menghubungkan nasabah untuk pengembalian saldo tutup rekening. Bertanggung jawab terhadap current fit file nasabah (giro, deposito dan tabungan). Melayani setoran BPIH (Badan Perjalan Ibadah Haji). Memberikan informasi kepada Account Manager Funding apabila terdapat calon nasabah potensial yang perlu dilakukan pendekatan untuk menjadi nasabah PT. Bank Sumut Syariah

Pada back office meliputi bagain :

3. Pemasaran

Tugas bagian pemasaran meliputi : Memaksimalkan konsumsi atau dengan kata lain memudahkan dan merangsang konsumsi, sehingga dapat menarik nasabah untuk membeli produk yang ditawarkan bank secara berulang-ulang. Memaksimalkan kepuasan konsumen melalui berbagai pelayanan yang diinginkan nasabah. Memaksimalkan pilihan (ragam produk) dalam arti bank menyediakan berbagai jenis produk bank sehingga nasabah memiliki beragam pilihan dan berminat melakukan transaksi pada bank tersebut.

4. Pelayanan Nasabah

Tugas bagian pelayanan nasabah meliputi : Memaksimalkan kinerja pada bagian pelayanan yang bertujuan agar nasabah merasa terbantu dalam kendala yang dialami. Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan

5. Operasional

Tugas bagian operasional meliputi : Mengurus bangunan, fisik ATM, satpam, cleaning service serta kartu nama tetapi juga ada yang mengurus absensi karyawan. Mencatat surat masuk dan surat keluar Melakukan pengarsipan nota dan KU

6. Penyelamatan Pembiayaan

Penyelamatan pembiayaan bermasalah merupakan upaya dan langkah-langka restrukturisasi yang dilakukan bank dengan mengikuti ketentuan yang berlaku agar pembiayaan non lancar (golongan kurang lancar, diragukan, dan macet) secara bertahap menjadi golongan lancar kembali. Cara penanganan penyelamatan pembiayaan pada nasabah ada beberapa jenis yaitu :

- 1) Pembiayaan lancar, dilakukan dengan cara: Pemantauan usaha nasabah. Operasional Pembinaan anggota dengan pelatihan-pelatihan.
- 2) Pembiayaan potensial bermasalah, dilakukan dengan cara : Pembinaan anggota. Pemberitahuan dengan surat teguran. Kunjungan lapangan atau silaturahmi oleh bagian pembiayaan kepada nasabah. Upaya preventif dengan penanganan rescheduling, yaitu penjadwalan kembali jangka waktu angsuran serta memperkecil jumlah angsuran. Juga dapat dilakukan dengan reconditioning, yaitu memperkecil keuntungan atau bagi hasil.
- 3) Pembiayaan kurang lancar, dilakukan dengan cara: Membuat surat teguran atau peringatan. Kunjungan lapangan atau silaturahmi oleh bagian pembiayaan kepada nasabah dilakukan dengan lebih bersungguh-sungguh. Upaya penyehatan dengan cara rescheduling, yaitu penjadwalan kembali jangka waktu angsuran serta memperkecil jumlah angsuran. Juga dapat dilakukan dengan reconditioning, yaitu memperkecil margin keuntungan atau bagi hasil
- 4) Pembiayaan diragukan/macet, dilakukan dengan cara: Rescheduling, yaitu penjadwalan kembali jangka waktu angsuran serta memperkecil jumlah angsuran. Reconditioning, yaitu memperkecil margin atau bagi hasil usaha. Pengalihan atau pembiayaan ulang dalam bentuk pembiayaan qard.
- 5) LAP (Legal Administrasi Pembiayaan) :

Tugas bagian LAP (Legal Administrasi Pembiayaan) meliputi : Mempersiapkan proses pencairan pembiayaan. Mempersiapkan proses pelepasan jaminan. Melakukan penutupan asuransi dan membantu klaim asuransi. Membuat laporan SID (eksternal), Laporan jatuh

tempo pembiayaan, TBO, jth tempo asuransi dan jaminan, laporan realisasi pencairan, laporan back to back, laporan FPN, laporan monitoring KJPP, laporan BMPK dan rekap hasil komite. Membuat surat ket. lunas/perpanjangan STNK atas BPKB yang dijaminan. Melayani permintaan BI Checking. Melakukan penyimpanan dokumen dan data. Mengupdate FPN kolektibilitas dan dilaporkan kepada divisi terkait

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden yaitu mendeskripsikan, menguraikan atau menggambarkan responden ke dalam beberapa karakteristik. Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 responden untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai Pengaruh *Psychology Capital* dan Sosial *Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi kasus Bank Sumut KCsy P. Siantar). Karakteristik responden akan diuraikan dalam tabel berikut ini, dimana mencerminkan suatu keadaan responden yang diteliti yang meliputi jenis kelamin, umur dan berdasarkan lama berkerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	34	85%
2	Perempuan	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwasannya jumlah responden laki-laki sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 85%, jumlah responden perempuan sebanyak 6 responden dengan presentase sebesar 15%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya jumlah responden pria mendominasi penelitian ini sebanyak 34 responden dengan presentase sebesar 85%.

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	25-35	23	57,50%
2	>35	17	42,50%
	Jumlah	40	100,00%

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwasanya berdasarkan karakteristik usia responden yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 23 responden dengan presentase sebesar 57,50%, responden yang berusia antara >35 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase sebesar 42,50%. Sehingga dapat dilihat bahwasannya sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada diantara kisaran umur 25-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 responden dengan presentase sebesar 57,50%

3. Lama Berkerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	2-8 tahun	18	45%
2	>8 tahun	22	55%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berdasarkan karakteristik lama berkerja 2-8 tahun sebanyak 18 responden dengan presentase sebesar 45%, responden yang berdasarkan karakteristik lama berkerja >8 tahun sebanyak 22 responden dengan presentase sebesar 55%. Sehingga dapat dilihat bahwasannya sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang berdasarkan karakteristik lama berkerja >8 tahun sebanyak 22 responden dengan presentase sebesar 55%.

C. Penyajian Data

Data yang diperlukan baik itu dalam proses analisis ataupun komparatif adalah data yang bersumber dari hasil survey karyawan Bank Sumut KCSy P. Siantar yang telah mengisi kuesioner yang telah disebar oleh peneliti.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana keputusan alat pengukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} , jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (pada signifikansi 5%). Dalam penelitian ini dilakukan uji validasi dengan responden berjumlah 40 orang dengan nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312. Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada tabel dibawah ini.

a. Uji Validitas *Psychology Capital* (X_1)

Data dalam tabel yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel *Psychology Capital*

Tabel 4.4
Uji Validitas *Psychology Capital* (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,801	0,312	Valid
Item 2	0,344	0,312	Valid
Item 3	0,571	0,312	Valid
Item 4	0,362	0,312	Valid
Item 5	0,571	0,312	Valid
Item 6	0,801	0,312	Valid
Item 7	0,667	0,312	Valid
Item 8	0,356	0,312	Valid
Item 9	0,325	0,312	Valid
Item 10	0,571	0,312	Valid
Item 11	0,801	0,312	Valid
Item 12	0,801	0,312	Valid
Item 13	0,667	0,312	Valid
Item 14	0,638	0,312	Valid

Item 15	0,801	0,312	Valid
---------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat pada variabel *psychology capital* X_1 diketahui bahwasanya 15 item yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

b. Uji Validitas Sosial Capital (X_2)

Data dalam table yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Sosial Capital

Tabel 4.5

Uji Validitas Sosial Capital (X_2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,733	0,312	Valid
Item 2	0,683	0,312	Valid
Item 3	0,522	0,312	Valid
Item 4	0,799	0,312	Valid
Item 5	0,843	0,312	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada variabel sosial capital X_2 diketahui bahwasanya 5 item yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Data dalam table yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,684	0,312	Valid
Item 2	0,792	0,312	Valid
Item 3	0,462	0,312	Valid
Item 4	0,609	0,312	Valid
Item 5	0,386	0,312	Valid

Item 6	0,681	0,312	Valid
Item 7	0,625	0,312	Valid
Item 8	0,389	0,312	Valid
Item 9	0,550	0,312	Valid
Item 10	0,792	0,312	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat pada variabel kinerja karyawan Y diketahui bahwasanya 10 item yang telah diuji menunjukkan hasil yang bernilai valid atau sah. Sehingga seluruh item ini dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang diterapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penelian dalam uji ini adalah Bila nilai *cronbac's alpha* \geq konstanta 0,6, maka pertanyaan reliabel, hasil dari uji tersebut ditunjukkan dalam tebael berikut :

a. Uji Reliabilitas *Psychology Capital*

Data dalam tabel yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan variabel *Psychology Capital*.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas *Psychology Capital* (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	15

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

b. Uji Reliabilitas *Sosial Capital*

Data dalam tabel yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan variabel *Sosial Capital*

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Sosial Capital (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	5

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Data dalam tabel yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Jika nilai cronbach's $> 0,60$ dinyatakan reliable

Jika nilai cronbach's $< 0,60$ dinyatakan tidak reliable

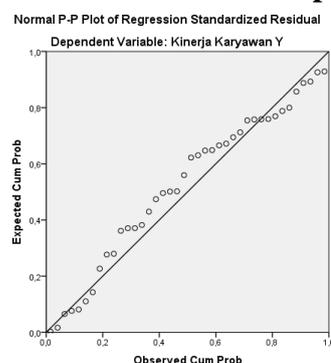
D. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan bagian dari uji persyaratan analisis statistik atau analisis uji asumsi dasar. Uji normalitas data diperoleh dengan menggunakan output SPSS.

Gambar 4.2 Normal P-P plot



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwasanya melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya model regresi ditemukan korelasi dengan variabel bebas (Independen). Pengujian yang baik terjadi apabila tidak ditemukannya korelasi terhadap variabel bebas (Independen). Cara mengetahui adanya multikolinieritas dengan melihat nilai toleransi dan VIF dengan ketentuan:

1. Jika toleransi $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka akan terjadi multikolinieritas
2. Jika toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

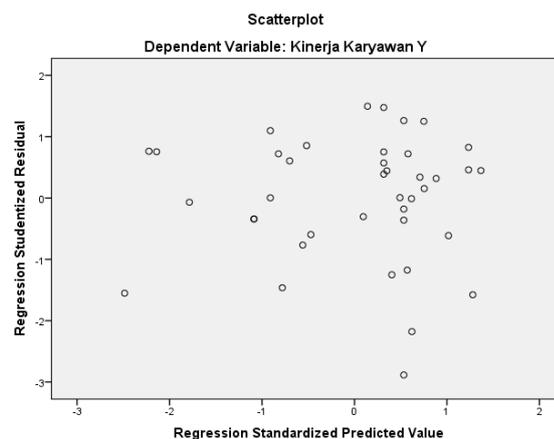
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,841	14,335		2,500	,017		
	Psychology Capital X1	,062	,079	,130	,779	,441	,947	1,055
	Sosial Capital X2	-,094	,700	-,022	-,134	,894	,947	1,055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat untuk tolerance masing-masing variabel bebas sebesar 0,947 yang berarti nilai tolerance $> 0,10$. Dan nilai VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,055 yang berarti nilai VIF > 10 . Maka dapat disimpulkan bahwasanya tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi dapat dilakukan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas

Ciri – ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

Titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.

Titik – titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali

Penyebaran titik – titik data tidak berpola.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X (Psychology Capital dan Sosial Capital) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan). Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji t)
coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,841	14,335		2,500	,017
Psychology Capital X1	,062	,079	,130	,779	,441
Sosial Capital X2	-,094	,700	-,022	-,134	,894

Dari tabel coefficients diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable bebas yaitu *psychology capital* (0,779) dan *Sosial Capital* (-0,134) Sedangkan t_{tabel} dapat dilihat dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) = n-k dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel bebas, maka 40-3 dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dan dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa :

- 1) Nilai signifkansinya untuk variabel *Psychology Capital* X_1 (0,441) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 0,779 < t_{tabel} 1,687$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka X_1 dan Y secara parsial tidak dapat pengaruh dan signifikan
- 2) Nilai signifkasinya untuk variabel *Sosial Capital* X_2 (0,894) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = - 0,134 < t_{tabel} 1,687$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka X_2 dan Y secara parsial tidak dapat pengaruh dan signifikan

b. Uji F

Adapun pengujian dalam uji F ini yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANNOVA (*Analysis of Variance*) apakah secara simultan variabel *psychology capital* dan *sosial capital* memberikan pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai signifikan (Sig. < 0,05 atau 5%). Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima. Berikut adalah hasil uji F

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,340	2	9,670	17,304	,000 ^b
	Residual	1176,035	37	31,785		
	Total	1195,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Sosial Capital X2, Psychology Capital X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 17,304 > F_{tabel} = 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu psychology capital dan sosial capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KC sy P. Siantar.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak. Apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada porsi yang sama (Riyan Pradesyah, 2020). Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya jika koefisien determinasi (R^2) 0 maka pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen semakin lemah. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,127 ^a	,016	-,037	5,638	1,030

a. Predictors: (Constant), Sosial Capital X2, Psychology Capital X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,127 atau 12,7% yang berarti bahwa hubungan independen dengan variabel dependen kuat. Nilai R Square di peroleh sebesar 0.016 yang menunjukkan bahwa variabel *psychology capital* dan sosial *capital* sebesar 01,6%. Sehingga sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

1. Pengaruh *Psychology Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumut KCsy P. Siantar

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 17,304 > F_{tabel} = 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *psychology capital* dan sosial *capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nuur An-nisa, 2017)

2. Pengaruh Sosial *Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumut KCsy P. Siantar

Dari uji pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel sosial *capital* terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,134$ dengan taraf signifikan 0,894 Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar dari pada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa dari hasil kesimpulan tersebut hipotesis diterima artinya variabel sosial *capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KCsy P. Siantar

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydan Fathy, “Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat Pemaparan”. Studi menunjukkan adanya hubungan antara modal sosial dengan inklusivitas dan pemberdayaan masyarakat terutama dalam konteks pembangunan inklusif berkelanjutan. Artikel ini menyimpulkan bahwa konsep modal sosial berfungsi sebagai kerangka berpikir yang

bermanfaat dalam keberhasilan pembangunan dan perumusan kebijakan(Rusydan Fathy,2019).

3. Pengaruh *Psychology Capital* dan *Sosial Capital* Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumut KCsy P. Siantar

Hasil hipotesis yang menyatakan bahwa *psychology capital*, *sosial capital* secara bersama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KCsy P. Siantar adalah ditunjukkan pada nilai F_{hitung} 0,304 dengan nilai signifikan 0,740

Berdasarkan hasil paparan penelitian, data dapat dilihat pada tabel 4.13 yang dapat disimpulkan serta dijelaskan bahwa dari kedua variabel independen dan dependent yaitu *psychology capital*, *sosial capital* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *psychology capital* (X_1), *sosial capital* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan tentang *psychology capital*, sosial *capital* pada karyawan perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sumut KCsy P.Siantar:

- a. Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel *psychology capital* (X_1), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar 0,779 dan nilai signifikan sebesar 0,441. Maka nilai signifikan $> 0,05$ ($0,441 > 0,05$) dan nilai $t_{hitung} = 0,779 > t_{tabel}$ 1,687. Hal ini dapat disebabkan *psychology capital* kurang memadai dalam kinerja karyawan pada Bank Sumut KCsy Syariah.
- b. Berdasarkan hasil uji t, variabel sosial *capital* (X_2), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar -0,134 dan nilai signifikan sebesar 0,894. Maka nilai signifikan $> 0,05$ ($0,894 > 0,05$) dan nilai $t_{hitung} = 0,894 > t_{tabel}$ 1,687. Hal ini dapat disebabkan sosial *capital* kurangnya komunikasi dan interaksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sumut KCsy Syariah.
- c. Berdasarkan nilai koefisien determinasi keseluruhan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,037 dengan demikian variabel terikat kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh *psychology capital* (X_1) dan sosial *capital* (X_2) sebesar 03,7% Sedangkan sisanya sebesar 06,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F atau uji pengaruh secara simultan, *psychology capital* (X_1), sosial *capital* (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 17,304 > F_{tabel}$ 3,24 maka menolak H_0 dan menerima H_a , artinya *psychology capital*, sosial *capital* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

1. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,127% menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat hanya 2,36%. Jadi pengaruh *psychology capital*, *social capital* masih sangat kecil, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, sebaiknya menambah jumlah variabel bebas (independen) agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesis
2. Bagi Bank Sumut KCSy P.Siantar agar kiranya memaksimalkan kinerja karyawan dalam Islam baik internal dan eksternal. Karena kinerja karyawan baik internal maupun eksternal diberikan dengan seimbang, agar kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Marimin¹, A. H.. *Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia*. 2015.
- Anggar Kusuma, U. P. *Hubungan Antara Psychology Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Argamas Lestari Semarang* 2016.
- Charles Pramudana Luktio. *Hubungan Hope ,Self-Efficacy,Resilience,dan Optimism dengan Entrepreneurial Intention Mahasiswa Fakultas Ekonomi Kristen Petra* 2018.
- Dewi, N. A.-n. “*Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Malang: ”Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi. 2017
- Dian Rizki Noviawati. “ *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Coca-Cola Distribution Indonesia,Surabaya)*.2016
- Fathy, R. . *Modal Sosial ”Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat Pemaparan studi menunjukkan adanya hubungan antara modal sosial dengan inklusivitas dan pemberdayaan masyarakat terutama dalam konteks pembangunan inklusif berkelanjutan”* 2019 .
- Hasan, M. d. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. 2013
- Hendriani, W. *Resiliensi Psikologis* . Jakarta: Prenadamedia GROUP.2018
- Ica Febrianti Putri, H. H. *Analisis Persepsi Modal Sosial (Social Capital) dan Hubungannya Dengan Eksistensi Kelompok Tani (Kasus pada Kelompok Tani Wanita “Sri Sejati 2”, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu)*.2011
- Muniroh, A. *Hope dan Optimisme: Diskursus Perkembangan Ekonomi Syariah Di Indonesia*. Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah.2018
- Nofrion. “*Peningkatan Efikasi Diri (self efficacy) Mahasiswa dalam Pembelajaran*” .2014.
- Nurliani. “*Studi Psikologi Pendidikan*” .2016
- Pardede,U.M. “*Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Berwirausaha Pada Mahasiswa Yang Berwirausaha*. Sumatera Utara : Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara .2018

- Priyadi, U. (t.thn.). *''Gambaran Umum Lembaga Keuangan Syariah''*.
- Priyono.. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zimpatama.2016 .
- Raudatussalamah, V. S, *''Self-Efficacy dan Self-Regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (Aplikasi pembelajaran mata kuliah akhlak tasawuf)''*. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan* 2014.
- Ridwan.. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung.2011
- Sasrawan, H. (t.thn.). *''Tentang Psikologi''*.
- Siregar, S. *Statistika parametik untuk Penelitian* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2010
- Siti Aisyah dkk.. *'' Hubungan Antara Self-Esteem dengan Optimisme Masa Depan Siswa Santri Program Tahfidz di Pondok Pesantren Al-Muayyad Surakarta dan Ibnu Abbas Klaten. Jurnal Indigenous.2015*
- Sugiono. . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. 2015
- Sugiyono.*metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D. Dalam penerbit Alfabata. Bandung.2009.*
- Suparman Abdullah, ". d."*Potensi dan Kekuatan Modal Sosial Dalam Suatu Komunitas''*.2013.
- Syamni, G ,"*Profil sosial capital suatu kajian literatur''*.2010
- Tohani, E. *''Pemanfaatan Modal Sosial (Sosial Capital) Dalam Program Pendidikan Desa Vokasi di Gemawang Kabupaten Semarang''*.2014

Lampiran 1 Pertanyaan Responden

Kuesioner Penelitian **Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan** **Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan** **(Studi Kasus Bank SUMUT kesy P.Siantar)**

Dengan hormat,

Saya Dhea Ananda Trikandi Harahap, saat ini sedang memenuhi sebagai persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sebagai bahan penulisan skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Kesy P.Siantar)”**..

Sehubungan dengan itu, dimohon untuk ketersediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya berlaku untuk kepentingan akademik dan bukan untuk hal-hal lainnya.

Atas waktu yang telah diberikan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

P.Siantar 18 Agustus 2021

Dhea Ananda T Harahap

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial	:	
Usia	:	Tahun
Jenis Kelamin	:	Pria/Wanita
Status Pernikahan	:	1. Menikah 2. Belum Menikah
Lama Bekerja	:Tahun,.... Bulan
Divisi/Bagian	:	
Status hub Kerja	:	1.Tetap 2.Tidak tetap

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk pernyataan yang menurut anda paling tepat
3. Alternatif pilihan sebagai berikut

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUESIONER 1

Bagian 1

Komponen Psychologi Capital

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.					
2	Saya merasa memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya merasa dapat bersosialisasi dengan karyawan lain					
4	Apabila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan					
5	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini					
6	Saya merasa percaya diri ketika membantu dalam penetapan target atau tujuan kerja dalam bagian/ seksi tempat saya bekerja					
7	Saya harus mempunyai jiwa produktif terhadap pekerjaan.					
8	Saya harus mempunyai jiwa kerja keras terhadap pekerjaan					
9	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya					
10	saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi					
11	saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya					
12	Saya merasa percaya diri dalam mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan pihak manapun untuk membahas pekerjaan					
13	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya					
14	Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja					
15	Saya sulit untuk bangkit kembali jika menghadapi masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan					

Bagian 2

Komponen Sosial Capital

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai					
2	Saya mampu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk memperluas area pemasaran.					
3	Saya mampu menjalin kerjasama dengan beberapa supplier dan memperoleh keuntungan.					
4	Saya mampu melakukan pendekatan yang ramah, hangat dan personal dengan berbagai pihak untuk membangun kepercayaan					
5	Saya bersosialisasi dengan masyarakat sekitar untuk menunjang kinerja saya dalam perusahaan					

Bagian 3 Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang telah diberikan.					
2	Saya membantu rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan pada bidang/divisi saya					
3	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang Muncul					
4	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya					
5	Setiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu					
6	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal					
7	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
8	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.					

9	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.				
10	Saya yakin bahwa pekerjaan yang saudara lakukan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan				

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

Respo nden	Psychology capital (X1)														
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5
5	1	5	4	5	4	1	1	1	3	4	1	1	1	5	1
6	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5
8	1	1	4	4	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5
11	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
12	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5
13	5	2	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5
14	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
15	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	4	3	5	3	2	5	5	3	3	2	2	5	3	2
18	4	5	5	2	5	4	2	2	2	5	4	4	2	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	2	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4
21	2	5	4	5	4	2	5	2	2	4	2	2	5	4	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	1	4	4	5	4	1	5	5	2	4	1	1	5	4	1
24	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4
25	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5
26	1	5	5	4	5	1	4	5	2	5	1	1	4	5	1
27	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4
28	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5
31	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5
32	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
33	4	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4
34	5	5	2	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	2	5
35	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4
36	4	2	1	2	1	4	2	2	5	1	4	4	2	1	4

37	5	4	2	4	2	5	4	1	4	2	5	5	4	2	5
38	5	5	2	2	2	5	2	5	4	2	5	5	2	2	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	2	1	5	4	5	2	4	4	5	5	2	2	4	5	2

Responden	sosial capital (X2)				
	X2.1	X2.2	X3.3	X2.4	X2.5
1	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5
6	4	4	5	4	4
7	4	4	5	4	4
8	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5
11	4	4	5	4	4
12	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4
16	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	5
28	4	4	5	4	4
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4
32	4	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4

37	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4
40	4	5	4	4	4

Responden	Kinerja Karyawan (Y)									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
8	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2
9	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2
10	5	2	5	5	5	4	2	4	4	2
11	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4
12	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2
13	4	2	4	4	5	2	2	2	4	2
14	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4
15	5	4	4	4	5	2	2	2	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
23	5	4	5	5	2	2	2	2	4	4
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
25	2	4	5	4	4	2	4	4	5	4
26	2	4	5	5	2	2	4	4	5	4
27	2	4	4	4	5	2	4	4	2	4
28	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4
29	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4
30	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4
31	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
34	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
35	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
36	2	4	5	4	2	2	4	4	5	4
37	2	2	5	4	5	4	2	4	4	2
38	2	2	4	4	5	4	2	4	4	2
39	2	2	4	5	5	2	2	4	2	2
40	2	2	4	4	5	2	2	4	2	2

Skor Angket Variabel Psychology Capital (X1)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55,0	10	25,0	0	0,0	4	10,0	4	10	40	100
2	23	57,5	8	20,0	0	0,0	7	17,5	2	5	40	100
3	22	55,0	12	30,0	1	2,5	4	10,0	1	2,5	40	100
4	20	50,0	12	30,0	0	0,0	8	20,0	0	0	40	100
5	22	55,0	12	30,0	1	2,5	4	10,0	1	2,5	40	100
6	22	55,0	10	25,0	0	0,0	4	10,0	4	10	40	100
7	21	52,5	10	25,0	0	0,0	7	17,5	2	5	40	100
8	18	45,0	8	20,0	1	2,5	11	27,5	2	5	40	100
9	15	37,5	9	22,5	2	5,0	14	35,0	0	0	40	100
10	22	55,0	12	30,0	1	2,5	4	10,0	1	2,5	40	100
11	22	55,0	10	25,0	0	0,0	4	10,0	4	10	40	100
12	22	55,0	10	25,0	0	0,0	4	10,0	4	10	40	100
13	21	52,5	10	25,0	0	0,0	7	17,5	2	5	40	100
14	23	57,5	9	22,5	1	2,5	5	12,5	2	5	40	100
15	22	55,0	10	25,0	0	0,0	4	10,0	4	10	40	100

Skor Angket Variabel Sosial Capital (X2)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	10,0	36	90,0	0	0,0	0	0,0	0	0	40	100
2	6	15,0	34	85,0	0	0,0	0	0,0	0	0	40	100
3	12	30,0	28	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0	40	100
4	7	17,5	33	82,5	0	0,0	0	0,0	0	0	40	100
5	6	15,0	34	85,0	0	0,0	0	0,0	0	0	40	100

Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20,0	17	42,5	0	0,0	15	37,5	0	0	40	100
2	4	10,0	26	65,0	0	0,0	10	25,0	0	0	40	100
3	19	47,5	20	50,0	0	0,0	1	2,5	0	0	40	100
4	17	42,5	22	55,0	0	0,0	1	2,5	0	0	40	100
5	20	50,0	15	37,5	0	0,0	5	12,5	0	0	40	100
6	3	7,5	20	50,0	0	0,0	17	42,5	0	0	40	100
7	0	0,0	24	60,0	0	0,0	16	40,0	0	0	40	100
8	0	0,0	35	87,5	0	0,0	5	12,5	0	0	40	100
9	4	10,0	29	72,5	0	0,0	7	17,5	0	0	40	100
10	4	10,0	26	65,0	0	0,0	10	25,0	0	0	40	100

Uji Reliabilitas Psychology
Capital (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	15

Uji Reliabilitas Sosial Capital (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	5

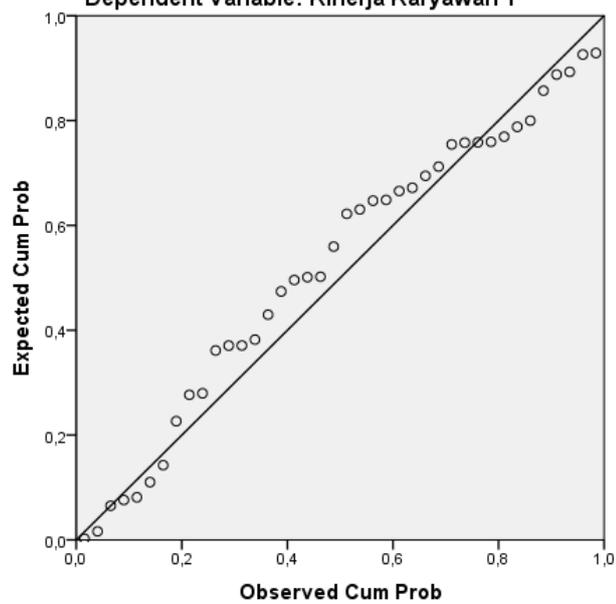
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y



Uji Multikolinieritas

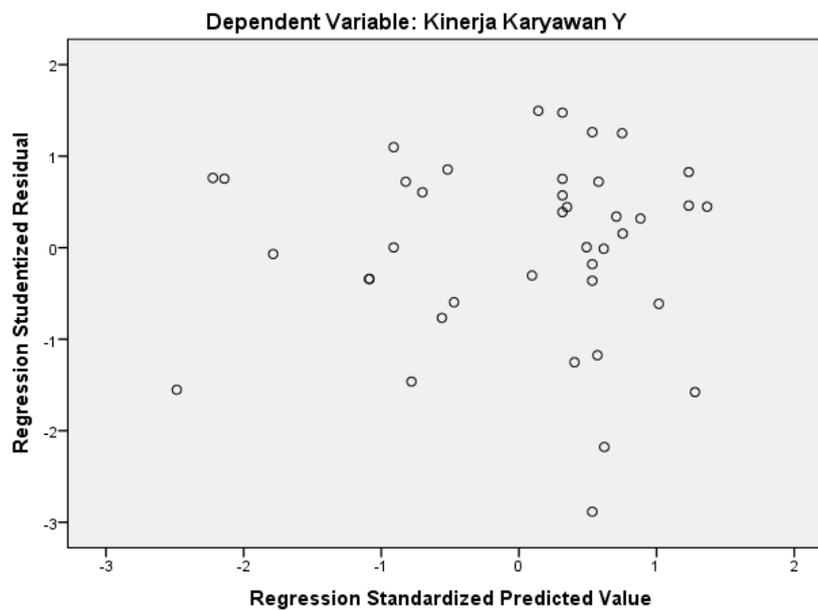
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,841	14,335		2,500	,017		
	Psychology Capital X1	,062	,079	,130	,779	,441	,947	1,055
	Sosial Capital X2	-,094	,700	-,022	-,134	,894	,947	1,055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Uji Heterokedasitas

Scatterplot



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,127 ^a	,016	-,037	5,638	1,030

a. Predictors: (Constant), Sosial Capital X2, Psychology Capital X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

**Uji Secara Parsial (Uji t)
coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	35,841	14,335		2,500	,017
	Psychology Capital X1	,062	,079	,130	,779	,441
	Sosial Capital X2	-,094	,700	-,022	-,134	,894

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,340	2	9,670	17,304	,000 ^b
	Residual	1176,035	37	31,785		
	Total	1195,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Sosial Capital X2, Psychology Capital X1

Hasil Koefisien Determinasi

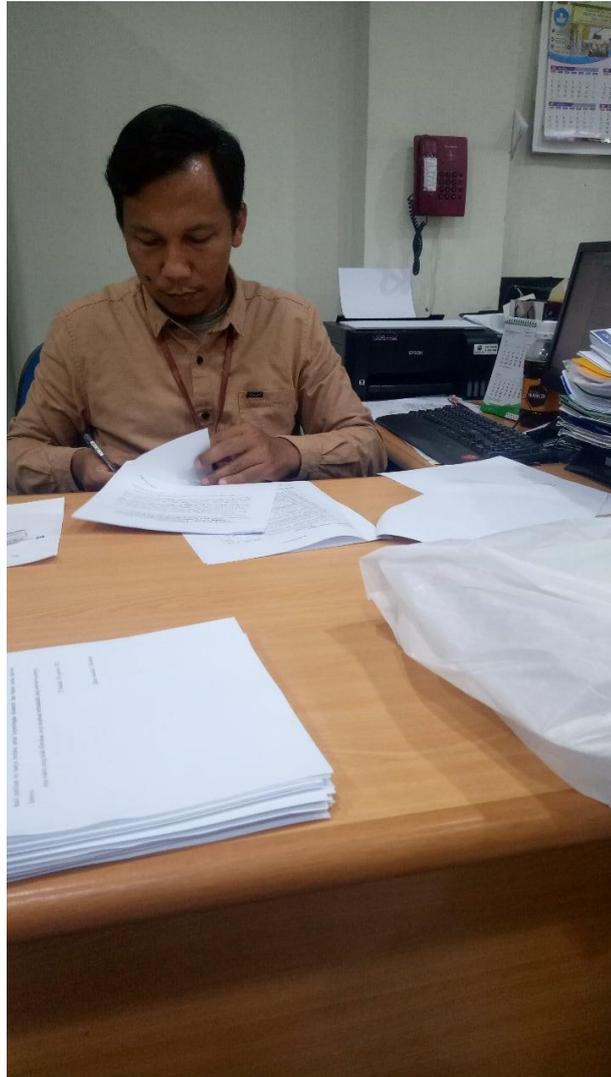
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,127 ^a	,016	-,037	5,638	1,030

a. Predictors: (Constant), Sosial Capital X2, Psychology Capital X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Lampiran 3 Dokumentasi





UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

09 Sya'ban 1442 H
23 Maret 2021 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Npm : 1701270096
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,51
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Faktor Pencadangan Kas Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada Bank Syariah	✓	✓	✓
2	Pengaruh Cash Position dan Risiko Pasar Terhadap Kebijakan Deviden	✓	✓	✓
3	Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi kasus Bank SUMUT Syariah Kesy P.siantar)	Acc 29/3/2021	Riyun Pradesya Ak.Sy, M.EI	27/3/2021

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat/Saya

Dhea Ananda Trikandi Harahap

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari
Jumat 6 Agustus 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Npm : 1701270096
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : **Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan
Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan
(Studi Kasus Bank SUMUT Syariah Kesy P.Siantar)**

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

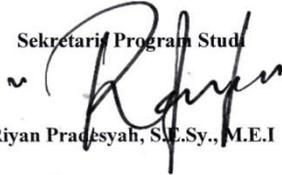
Medan, Senin 9 Agustus 2021

Tim Seminar

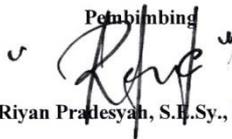
Ketua Program Studi


Dr. Rahmayati, M.Ei

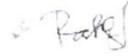
Sekretaris Program Studi


Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I

Pembimbing


Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I

Pembahas


Dr. Rahmayati, M.Ei

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I




Zulfhan, S.PdI, MA



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I

Nama Mahasiswa : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Npm : 1701270096
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Syariah Kesy P.Siantar)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
18 / 11 - 2021	BAB IV - Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan - Deskripsi responden harus muncul dan diuraikan - penyajian data harus jelas		
25 / 11 - 2021	BAB IV - penyajian data harus jelas dan di deskripsikan - Analisis data harus di deskripsikan dan di uraikan		

Medan, 29 Desember 2021



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I

Nama Mahasiswa : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Npm : 1701270096
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Syariah Kcsy P.Siantar)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10/12-2021	bab 5 - ya' hipotesis dirumuskan - ya' normalitas - interpretasikan data yang di dapatkan	fk	
21/12-2021	bab 5 - kesimpulan ada lah sumber dan rumusan masalah - paragraf setiap paragraf	fk	

Medan, 25 Desember 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I

Nama Mahasiswa : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Npm : 1701270096
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Syariah Kesy P.Siantar)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
29 / 12 - 2021	pa Sebers		

Medan, 29 Desember 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I

KANTOR CABANG SYARIAH: Pematangsiantar

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Nomor : 107/KCSy05-Ops/L/2021
Lampiran : -

Pematangsiantar, 20 Agustus 2021

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 85/II.3/UMUSU-01/F/2021 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Izin Riset atas Mahasiswi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Disetujui dilaksanakan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Pematangsiantar, adapun Mahasiswi tersebut :

Nama	: Dhea Ananda Trikandi Harahap
NPM	: 1701270096
Semester	: VIII
Fakultas	: Agama Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Riset	: Pengaruh Psychology Capital dan Sosial Capital Pada Karyawan Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Bank SUMUT Cabang Syariah Pematangsiantar)

2. Selesai melaksanakan Riset yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Laporan Hasil Riset kepada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Pematangsiantar.

Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,
Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar
Pemimpin Cabang



YUDHI ANDRIAN NASUTION
NPP. 1156.011278.110804

Cc :
1. Sdri. Dhea Ananda Trikandi Harahap
2. Pertianggal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dhea Ananda Trikandi Harahap
Tempat,Tanggal Lahir : P.Siantar, 24 Maret 2000
Jenis Kelamin :Prempuan
Agama :Islam
Status :Mahasiswa
Warga Negara :Indonesia
Alamat : jln mojopahit no 46 A

Nama Orang Tua

Ayah :Muhammad Kandi Harahap
Ibu :Fitrie Herawati AF,S.H
Alamat : jln mojopahit no 46 A

Pendidikan Formal

SD : SD SWASTA SULTAN AGUNG
SMP :SMP Negeri 4 P.Siantar
SMA :SMA Negeri 4 P.Siantar