

***PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, WORK ABILITY AND WORK
MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
EMPLOYEE COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES
(STUDY AT PT BANK MANDIRI KUR AND MICRO BUSINESS UNIT,
SOEGIYOPRANOTO BRANCH, SEMARANG)***

**Maulana Ibrahim¹⁾ Dheasey Amboningtyas SE, MM. ²⁾Aziz Fathoni SE, MM.³⁾
¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
^{2,3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran**

ABSTRAK

Keberadaan Psikologis manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk KUR dan Mikro Cab Sugiyopranoto Penelitian ini menggunakan Pemberdayaan Psikologis sebagai variabel independen, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KUR dan Mikro Cab Sugiyopranoto dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 97 responden

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

Psychological existence of humans in a company plays a very important role. The business world is now required to create high employee performance for the development of the company. Companies must be able to build and improve performance in their environment. In improving the performance of its employees the company takes a number of ways, for example through providing appropriate compensation, providing motivation, creating a conducive work environment, education, and training. Today, the increasingly intense level of business competition results in companies facing challenges to be able to maintain survival. This research was conducted at PT Bank Mandiri (persero) Tbk KUR and Micro Cab Sugiyopranoto This study uses Psychological Empowerment as an independent variable, Work Ability and Work Motivation as an intervening variable. The purpose of this study is to analyze the effect of Psychological Empowerment on employee performance through organizational commitment intervening variable. The sample used is the employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KUR and Micro Sugiyopranoto where the number of samples determined in this study were 97 respondents

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance, Employee Commitment

PENDAHULUAN

change or die hal inilah yang mungkin banyak dianut oleh organisasi di masa globalisasi ini. organisasi telah menyadari bahwa kondisi dunia yang sangat cepat berubah ini menuntut penyesuaian diri yang cepat dan tepat. ketika hal ini tidak dilakukan, maka mereka tidak akan *survive* ditengah kompetisi yang sangat ketat. persaingan adalah salah satu perubahan yang mutlak terjadi pada setiap hal yang bergerak karena tidak ada suatu hal yang bersifat abadi atau statis dalam hidup ini. persaingan dalam dunia usaha terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan (kresnandito *et al.*, 2012). sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki piranti piranti diri agar berkinerja baik. sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (abdul, 2011). salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang berpengaruh pada

kinerja organisasi dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam kinerja global perusahaan yang mengarah pada tingkat profitabilitas dan juga dalam bingkai persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (achmad, 2009). perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (obasan, 2012).

PT Bank Mandiri unit usaha mikro dan kur sugiyopranoto adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, dengan kantor pusat berkedudukan di jalanindraprasta semarang, yang memiliki visi dan misi kedepan, yaitu: menjadi pelayanan rakyat yang sehat, kuat dan terpercaya, melalui perwujudan misi yang diembannya, yaitu untuk memberikan pelayanan jasa keuangan yang terbaik kepada nasabah, berperan dalam pengembangan permodalan usaha, serta meningkatkan nilai tambah investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan. kredit usaha rakyat (kur) bank mandiri tengah digalakkan untuk mengatasi permasalahan finansial pada usaha mikro, kecil, dan menengah serta koperasi (umkm-k). adapun tujuan dari adanya kur adalah agar sektor-sektor primer dan pemberdayaan umkm termasuk usaha mikro dapat berkembang pesat, mempermudah aksesibilitas terhadap kredit dan lembaga-lembaga keuangan, mengurangi tingkat kemiskinan, dan memperluas

lapangan kerja. pada tahun 2019 kementerian koperasi dan umkm menambah jumlah bank penyalurkur yakni dengan menunjuk 130 di semarang. dengan misinya mewujudkan, menjaga dan mengapresiasi kondisi pt bank mandiri unit usaha kur dan mikro sugiyopranoto selalu dalam keadaan sehat dan memiliki keunggulan bersaing secara berkelanjutan melalui adanya pelayanan yang baik produktifitas tinggi, terciptanya citra dan kepercayaan masyarakat yang semakin baik. dalam mewujudkan visinya tersebut, PT Bank Mandiri unit usaha kur dan mikro sugiyopranoto semarang memperkerjakan hampir 350 orang dengan kategori 90 diantaranya adalah tenaga kontrak / outsourcing orang tenaga kerja dengan didukung beberapa kantor pelayanan kas.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, karena variabel bertujuan sebagai landasar mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data, dan sebagai alat menguji hipotesis. Itulah sebabnya, sebuah variabel harus dapat diamati dan dapat diukur. Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Husein Umar, 2003:43). Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2008:59). Dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *Pemberdayaan Psikology* (X₁), *Kemampuan Kerja* (X₂) dan *Motivasi Kerja* (X₃).

Variabel Intervening

Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2011:78). Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Komitmen Karyawan* (Y₁).

1. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2008:59). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *Kinerja Karyawan* (Y₂).

Definisi operasional, indikator dan pengukuran terhadap variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi Pemberdayaan Psikologis(X₁), Kemampuan Pegawai (X₂) , Motivasi Kerja (X₃),

Komitmen Pegawai (Y1) dan kinerja pegawai (Y),

Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009:66), sedangkan menurut (Sugioyono, 2004:135) kuesioner (angket) merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh *Pemberdayaan Psikology, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Komitmen Karyawan*. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert

Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:43). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak pengelola untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang perusahaan,

struktur organisasi, *job description* dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Husein Umar, 2003:52).

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan hasil rekapitulasi jawaban dari seluruh item-item kuesioner penelitian yang telah dibagikan kepada responden, dimana dalam penghitungannya menggunakan bantuan SPSS versi 22.0. Adapun cara menghitung rata-rata tanggapan responden adalah (Anoraga, 2009:89) :

$$DF \times \text{Nilai Skala Likert} : \sum I : N \times 100 \%$$

Keterangan :

DF : Nilai Distribusi

Frekwensi

$\sum I$: Jumlah indikator untuk setiap variabel penelitian

N : Jumlah responden penelitian

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait dengan penelitian tentang pengaruh *Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dengan dimediasi *Komitmen Karyawan* antara adalah :

1. Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$a). Y_1 = 3.685 + 0.333 X_1 + 0.215 X_2 + 0.284 X_3 + e$$

$$b). Y_2 = 8.110 + 0.521 Y$$

Variabel *Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja* ketiganya memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dan variabel *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri memiliki koefisien regresi positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri

Hasil pengujian *Goodness of Fit* antara lain :

a. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *Pemberdayaan Psikologi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat diterima, karena variabel *Pemberdayaan Psikologi* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.118 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0.003, karena nilai t hitung $3.118 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.003 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

b. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa *Kemampuan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat diterima, karena variabel *Kemampuan Kerja* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.154 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002, karena nilai t hitung $3.154 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

c. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat diterima, karena variabel *Motivasi Kerja* (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2.782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, karena nilai t hitung $2.782 > t$ tabel 1.66515 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

d. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa *Pemberdayaan Psikologi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat diterima, karena nilai F hitung $32.367 > F$ tabel 2.73 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif.

e. Hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa *Komitmen*

Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat diterima, karena *unstandardized predicted value* variabel *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri memiliki nilai t hitung sebesar 3.890 > t tabel 1.66515 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ (one taile) dan bertanda positif .

3. Variabel *Pemberdayaan Psikologi* memberikan pengaruh paling dominan terhadap *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri bila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, seperti *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi Kerja*, dimana besarnya pengaruh adalah 0.351 atau 35.1 persen.

4. Nilai *Adjusted R²*:

- a. Besarnya *Adjusted R²* regresi step 1 sebesar 0.550 yang artinya variasi variabel *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri dapat dijelaskan oleh variabel *Pemberdayaan Psikologi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi Kerja* sebesar 0.550 atau 55 persen, sedangkan sisanya sebesar 45 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.
- b. Besarnya *Adjusted R²* regresi step kedua adalah 0.155 yang artinya variasi variabel *Kinerja Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri pada regresi step 2 dapat

diterangkan oleh variabel *Komitmen Karyawan* pada KUR dan Mikro Bank Mandiri sebesar 0.155 atau 15.5 persen, sedangkan sisanya 84.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan bagi manajemen KUR dan Mikro Bank Mandiri agar dapat meningkatkan *Komitmen Karyawannya* dalam mewujudkan *Kinerja Karyawan* pada mini market tersebut, antara lain:

Pemberdayaan Psikologi yang ditawarkan HRS KUR dan Mikro Bank Mandiri sebaiknya ditingkatkan, karena *Pemberdayaan Psikologi* memberikan pengaruh paling dominan terhadap *Komitmen Karyawan*, apabila dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini, karena akan memberi dampak positif bagi peningkatan *Kinerja Karyawan*.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara peningkatan evaluasi diri personal dan membangun kebersamaan secara kelompok hingga melupakan batas batas psikologis antar personel hingga antar bagian dan keseluruhan.

Pengelola KUR dan Mikro Bank Mandiri sebaiknya berupaya untuk meningkatkan *Kemampuan Kerja* (kualitas pelayanan) yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggannya, meskipun *Kemampuan Kerja* memberikan pengaruh paling kecil terhadap *Komitmen Karyawan*, apabila dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Adapun

cara meningkatkan kemampuan kerja adalah salah satunya dengan training dan pelatihan karyawan seperti :

karyawan sebaiknya berupaya meningkatkan orientasi pada pelayanan yang dapat memberikan kepuasan pada konsumen (*consumer service orientation*)

berupaya untuk dapat memahami perilaku dan karakteristik dari pelanggannya (*interpersonal understanding*)

memberikan respon positif apabila ada *complain* dari konsumen dan karyawan sebaiknya bersikap lebih ramah, sopan cepat tanggap dalam memberikan pelayanan serta mengerti apa yang diinginkan oleh konsumennya.

Pengelola KUR dan Mikro Bank Mandiri sebaiknya meningkatkan *Motivasi Kerja*, hal ini dapat dilakukan dengan cara :

- Memberikan pendekatan secara pribadi dan memberikan hal hal yang paling mendasar dalam kehidupan kerja dan melakukan motivasi bersama seperti karakter Building

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis ini memiliki keterbatasan, antara lain adalah :

1. Terbatasnya variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana masih banyak variabel lain yang dapat digunakan sebagai indikator Komitmen Karyawan
2. Penelitian hanya menggunakan sampel sedikit yang dijadikan responden.

3. Penelitian harusnya juga ke konsumen yang sering melakukan pembelian di KUR dan Mikro Bank Mandiri
4. Penulis kurang memberikan sosialisasi tentang materi penelitian kepada responden penelitian karena terbatasnya waktu dan situasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., Palmer, N. F. (2010). Impact of psychological Capital on employee Well-being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 15, No. 1, 17-28.
- Bandura, Albert. (1977). Self - efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vo. 84, No. 2, 191-215.
- Barends, M.S. (2004). Overcoming adversity: An investigation of the role resilience constructs in the relationship between socioeconomic and demographic factor and academic caping. Thesis. Department of Psychology. University of the Western Cape.
- Bodroastuti (2012). Peran Psychological Capital terhadap Konflik Peran ganda Pada Wanita Bekerja

- Di kantor Pusat PT Semen Indonesia (Persero), Tbk. Jurnal Psikologi, Universitas Brawijaya, 1-13.
- Cetin, F. (2011). The effect of The Organizational Psychological Capital on The Attitudes of Commitment and Satisfaction: a Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Science*, Vol. 21, No.3, 373-380.
- Chronic Hemodialysis". *Nephrology Nursing journal*. diakses pada April 2017. didapat dari <http://findarticles.com>
- Eisenberg, N., Valiente, C., Fabes, A.R., Smith, L.C., Reiser, M., Shepard, A.S., Losoya, H.S., Guthrie, K.I., Murphy, C.B., and Cumberland, J.A. (2003). "The reaction of effortfull control and ego control to children"s resilience and social functioning". *Developmental Psychology* vol. 39, 761-776.
- Ekasari, A., & Susanti, N. D. (2009). Hubungan Antara Optimisme dan Penyesuaian Diri dengan Stress pada Narapidana Kasus Napza di Lapas Kelas IIA Bulak Kapal Bekasi. *Jurnal soul*, Vol. 2, No. 2. 124
- Everall, R.D., Altrows, K, J., & Paulson, B, L. (2006). Creating a Future: A study of Resilience in Suicidal female Adolescent. *Journal of Counseling & Development*. Vol. 84, 461-472.
- Feist, Jess & Feist Gregory. J. *Teori Kepribadian: jilid 2*. (2010). Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson (2015). Gender and Age Differences in the Development of Hope Post Stressful Life Experiences. Faculty Advisor Oakland University, 1-7, 2015.
- Gresnews.com. 22/02/2014. Dilema Pegawai Kontrak PNS, Gaji di Bawah UMR.
- Hidayat, Arum & Mangundjaya, Wustari. (2010). Individual Differences in Psychological Capital (A Study at Minning company in Indonesia). *Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia*, Vol. 2, 56-63.
- Idham, Khalid. (2011). Pengaruh Self Esteem dan Dukungan Sosial terhadap Optimism Hidup Penderita HIV/AIDS. *Skripsi. Fakultas Psikologi. UIN Jakarta*
- Karanci, N.A., Alkan, N., Aksit, B., Sucuoglo, H., Balta, E. (1999). Gender differences in psychological distress, coping, social support, and related variables following the 1995 Dinar (Turkey) earthquake. *North America Journal of Psychology*, vol 1, 189-204.
- Kurniati. (2014). Hubungan Self efficacy dan Goal Orientation Terhadap Career Development Pada

- Pencari Kerja PT. Bina Talenta. *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 2, No. 3, 177-188.
- Lehoczky, Heitler Maria. (2013). The Socio-demographyc Correlations of Psychological Capital. *European Scientific journal*, Vol.2013, No.29, 26-42. Luthans, F & Jensen, SM. (2002). Hope: A New Positive Strenght for Human Resources Development. *Human Resources Development Review*, Vol.1, 304- 322.
- Li, Xirui., Kan, Dan., Liu, Li., Meng, Shi., Yang Wang., Yang, Xiaoshi., et al. (2015). The Mediating Role Psychological Capital on The Association between Occuational Stress and Job Burnout among bank Employees in China. *Journal of Environmental Research and Public health*, Vol. 12, 2985-2993.
- Liwarto, Imam hanafi & Albert Kurniawan. (2015). Hubungan PSYCAP Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 14, No. 2, 223- 244.
- Luthans, Avey, Avolio, & Peterson. (2010). The Development and Resulting Perfomance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resources Development Quarterly*, Vol. 21, No. 1, 41-67.
- Luthans, Avolio, Avey, & Norman. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Journal Leadership Institute faculty PUBLICATIONS*, Vol 1, No. 541-574. Luthans, F & Youssef, CM. (2007). Emerging Positive Organizational behavior. *Journal of Management*, No.33, 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press
- Mancini, D.A., and Bonano, A.G. (2006). "Resilience in the face of potential trauma: Clinical practices and illustrations" *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 62, 971-985.
- Mangkunegra. (2012). Hubungan Antara Psychological Capital dan Komitmen Organisasi Pada Perawat. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.
- Mathis, Jackson (2015). Psikologi Eksperimen. Jakarta : PT Indeks Shahnawaz, M. G. & Jafri, H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of*

- Applied Psychology, Vol. 35, Special Issue, 78-84.
- Nafei, Wageeh. (2015). The Effects Of Psychological Capital Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospital in Egypt. *International Journal of Bussines and Management*, Vol. 10, No. 3, 245-263.
- Nurlaila (2010). Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota POLRI yang sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 1-8.
- Patton, Wendy., Bartrum, D. A., Creed, P. A. (2004). Gender Differences For Optimism, Self Esteem, Ecpectations And Goals In Predicting Career Planning And Exploration In Adolescent. *Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol 4, No. 3, 193-209.
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi PNS pasal 8.
- Rivai, Basri (2010). Resiliensi pada Kinerja Pegawai Pemkot Padang ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi*, Vol. 3, No. 2, 99-105.
- Robbin (2001). Psychological Capital and Perfomance of Portuguese Civil Servant : Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System. *The International Journal of Human Resources Managemet*. Vol. 21, No. 9, 1531-1552.
- Scholoveno, Robert. (2015). Gender and Resilence: Implications for Nursing. *Journal School of Nursing-Camden, Rutger, The State University of new Jersey*, 1-23.
- Soleha, N, Galih, & Tansil, L. (2013). The Effect of Budgetary Participant on job Perfomance with Psychological Capital and Organizational Commitment as an Intervening variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah District of Lebak). *Prosding Simposium Nasional Akuntansi XVI-Manado*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Weil, C. M. (200). "Exploring Hope in Patient with End Stage Renal Disease on
- Widiaswari. (2008). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stres Pada Anggota POLRI. *Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam indonesia*.
- Youssef, CM & Luthans, F. (2005). *Resiliency Development of Organizations, Leader &*

Employee: Multi-level
Theory Building for
Sustained Performance.
International Journal of
Oxford University, UK,
Vol. 3, 303-343.

Youssef, M. Carolyn & Luthans,
Fred. (2007). Positive
Organizational Behavior in
the Workplace: the Impact
of Hope, Optimism, and
Resilience. Journal of
Management, Universitas
Nebraska, Lincoln, Vol.
33, No.5,774-800.

Zhao, Zhenguo & Hou, Jialin. (2009).
The Study On
Psychological Capital
Development Of
Intrapreneurial Team.
International Journal Of
Psychological Studies,
Vol. 1 No. 2, 35-40

