

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATION  
COMMITMENT PADA KARYAWAN TATA USAHA DI UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Arif Agung Rochmani  
NIM 13240099**

**Pembimbing:**

**Dra. Hj. Mikhriani, M.M.  
NIP 196405122000032001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
2017**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-132/Un.02/DD/PP.05.3/01/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATION  
COMMITMENT PADA KARYAWAN TU DI UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	:	Arif Agung Rochmani
NIM/Jurusan	:	13240099/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	:	Jumat, 24 Nopember 2017
Nilai Munaqasyah	:	90 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQSYAH**  
Ketua Sidang/Pengaji I,  
**Dra. Hj. Mikhriani, M.M.**  
NIP 19640512 200003 2 001

Pengaji II,  
  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP 19720719 200003 1 002

Pengaji III,  
  
**Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.**  
NIP 19741025 199803 2 001



**Dr. Hj. Nurjannah, M.Si**  
NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

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

Nama : Arif Agung Rochmani  
NIM : 13240099  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Proposal : Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organization Commitment Pada Karyawan Tata Usaha Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.  
Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Ketua Jurusan/Prodi  
Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 196701041993031003

Yogyakarta, 16 November 2017  
Pembimbing

Dra. Mikhriani, M.M  
NIP. 196405122000032001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Agung Rochmani  
NIM : 13240099  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organization Commitment Pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti.

Yogyakarta, 21 November 2017



Arif Agung Rochmani  
NIM 13240099

## HALAMAN PERSEMPAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM BEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



**MOTTO**

**LAA TAKHAF WA LAA TAHZAN, INNALLAHA MA'ANA.**

**MAN JADA WA JADDA.**



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirrabbil'alamin*, dengan mengucap puji syukur, peneliti panjatkan pada kehadiran Allah SWT. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “**Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organization Commitment Pada Karyawan TU di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**” telah terselesaikan. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dra. Hj. Mikhriani, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berbagi ilmu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, serta mengingatkan peneliti untuk jujur dalam mengerjakan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dra. Siti Fatimah, M.Pd. Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama peneliti menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah.
6. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah yang selalu memberikan ilmu dan semangat kepada peneliti selama perkuliahan. Serta segenap dosen dan staf Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
7. Kedua orang tua Bapak dan Ibu tercinta ( Sudali dan Siti Murwati), yang dengan penuh perhatian ditengah kesibukan, pengorbanan tanpa lelah, dan kasih sayangnya yang tak terhingga diberikan kepada peneliti. Selalu mendukung dan membimbing peneliti dalam setiap hal yang baik. Terimakasih atas do'a, kasih sayangnya, dan dukungannya sehingga skripsi

- ini dapat terselesaikan. Kedua orang tua Bapak dan Ibu dari Dita Setianingrum yang memberi dukungan dan semangat kepada peneliti. Terimakasih atas do'a, kasih saying, dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Dita Setianingrum selaku orang yang selalu hadir memberikan peneliti masukan, dorongan, semangat, daya juang, dan rasa pantang menyerah. Selalu mendukung dan hadir disaat peneliti membutuhkan bantuan. Terimakasih atas do'a, kasih sayangnya, waktunya, pengertiannya, dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
  9. Teman-teman LC Ganks terkhusus Fawzi Rizki Pradana selaku mentor peneliti, Alif Ryan Zulfikar dan Awang Dirgantara selaku teman yang memberi bantuan dalam menyelesaikan penelitian, dan teman – teman LC Ganks lain yang selalu mendukung dan mendoakan.
  10. Serta pihak – pihak lain yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti menyadari jauh dari sempurna maka peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Masukan itu membuat peneliti dapat memperbaiki diri, demi kebaikan di masa – masa yang akan datang. Hanya kepada Allah lah kami memohon ampun dan kepadanya kami memohon petunjuk. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. Aamiin Aamiin Aamiin yaa Rabbal' alamin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 November 2017

Peneliti,

**Arif Agung Rochmani**

**NIM. 13240099**

## ABSTRAK

Arif Agung Rochmani (13240099), *Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organization Commitment Pada Karyawan TU di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

*The Big Five Personality* dapat diartikan sebagai seperangkat karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang terwakili dalam lima besar kepribadian. *The Big Five Personality* dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan memiliki sifat kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. *Organization Commitment* merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. *Organization Commitment* mampu mempengaruhi aspek-aspek yang ada di dalam organisasi, seperti kinerja karyawan, komitmen terhadap organisasi, dan motivasi dalam bekerja. *Organization Commitment* juga mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, hal itu akan berdampak pada meningkatnya loyalitas serta motivasi dalam bekerja. Sehingga jika komitmen karyawan tinggi, maka akan meningkatnya motivasi bekerja karyawan dan hal itu secara otomatis akan meningkatkan juga kinerja karyawan di dalam organisasi.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif .Instrumen penelitian yang digunakan menggunakan angket kuesioner yang disebarluaskan pada 100 karyawan tata usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selanjutnya data diuji dengan SPSS versi 21.0 *for windows*. Adapun uji yang dilakukan, diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *The Big Five Personality* memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,800 dengan *Organization Commitment* memiliki nilai konstanta -5.485. Signifikansi pengaruh *The Big Five Personality* terhadap

*Organization Commitment* berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan angka 0,540 atau dengan kesimpulan *The Big Five Personality* memiliki pengaruh signifikansi sebesar 54,0 % terhadap *Organization Commitment*, adapun 46,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *The Big Five Personality, Organization Commitment, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv

### **BAB I: PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan.....	11
E. Kegunaan Penelitian.....	11
F. Kajian Pustaka.....	12
G. Kerangka Teori.....	17
H. Hipotesis.....	29

## **BAB II: METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
B. Jenis Penelitian .....	31
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	31
D. Sumber Data .....	32
E. Variabel Penelitian .....	32
F. Definisi Konseptual.....	33
G. Populasi dan Sampel .....	37
H. Merode Pengumpulan Data .....	39
I. Instrumen Penelitian.....	41
J. Uji Instrumen Data .....	42
K. Analisis Data .....	44

## **BAB III: GAMBARAN UMUM UIN SUNAN KALIJAGA**

### **YOGYAKARTA**

A. Data Jumlah Karyawan Administrasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	50
B. Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	53

## **BAB IV: ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Persiapan Penelitian .....	55
B. Analisis Data Deskriptif .....	57
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
D. Uji Asumsi .....	64

E. Uji Regresi Sederhana.....	68
F. Hasil Uji Hipotesis .....	69
G. Pembahasan.....	71

## **BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	74

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Skor Item Pernyataan *The Big Five Personality* dan *Organization Commitment*
3. Rekap Olah Data dengan Program SPSS
4. Nilai-nilai r *The Big Five Personality*
5. Nilai-nilai Dalam Distribusi t
6. Daftar Riwayat Hidup

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 1.2 Skema Penelitian .....	30
Gambar 2.1 Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	54
Gambar 3.1 Grafik Normalitas.....	65
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	67



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Kajian Empirik .....	13
Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel The Big Five Personality.....	41
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Organization Commitment .....	41
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Administrasi Berdasar Jenis Kelamin .....	50
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Administrasi Berdasar Pendidikan.....	51
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Administrasi Berdasar Golongan .....	52
Tabel 4.1 Waktu Pelaksanaan Penyebaran Angket.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas X .....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Y .....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Liniearitas .....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) .....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari judul, maka penting untuk menegaskan maksud yang terdapat dalam judul “Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* Pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh**

Pengaruh secara bahasa berarti daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang berkuasa, atau yang berkekuatan gaib dan sebagainya<sup>1</sup>. Dari pengertian tersebut Pengaruh adalah suatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain.

Jadi yang disebut pengaruh dalam penelitian ini adalah mencari apakah ada daya yang ditimbulkan oleh *The Big Five Personality* dapat mengubah atau memberi dampak pada *Organization Commitment*.

##### **2. *The Big Five Personality***

*The Big Five Personality* menurut Mc Crae dan Costa yaitu kepribadian manusia terdiri dari lima Faktor dan manusia cenderung

---

<sup>1</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm.865.

memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan.<sup>2</sup>

Menurut Luthans, *The Big Five Personality* menunjukkan adanya lima ciri kepribadian utama pada individu.<sup>3</sup>

Jadi yang dimaksud *The Big Five Personality* dalam penelitian ini adalah lima kepribadian yang dimiliki oleh setiap orang, yang meliputi *Openness in experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness*, dan *Neuroticism* yang terdapat pada karyawan tata usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **3. Organization Commitment**

*Organization Commitment* atau Komitmen Organisasi menurut Luthans mendefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap (*loyal*) sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi<sup>4</sup>. Allen dan Meyer, komponen dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif (*personal character* dan *value*), komitmen berkelanjutan (biaya dan manfaat), dan komitmen normatif (psikologi)<sup>5</sup>.

Jadi yang dimaksud *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi) dalam penelitian ini merupakan perilaku karyawan yang

<sup>2</sup> Desi dan Veronika, “Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Volume. 15 No.1 , (April, 2015), hal.53.

<sup>3</sup> *Ibid.*, Hal.53.

<sup>4</sup> Fred Luthans, “Perilaku Organisasi”, terj. Vivin Andika, (Yogyakarta : ANDI, 2010), hlm. 249.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 249

menunjukkan suatu loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi baik dari segi afektif atau karakter personal, kontinuitas atau manfaat, serta normative atau secara psikologis.

#### **4. Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (untuk seterusnya disebut Karyawan TU) adalah Karyawan yang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, kearsipan, kehumasan, dokumentasi, dan publikasi.<sup>6</sup> Dan menyelenggarakan fungsi pelaksanaan tata persuratan dan kearsipan, pelaksanaan tata usaha pimpinan, dan pelaksanaan hubungan masyarakat, dokumentasi dan publikasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.<sup>7</sup>

Jadi maksud judul “Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organization Commitment* Pada Karyawan TU di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” adalah penelitian untuk mencari adakah dampak yang ditimbulkan oleh Lima Besar Kepribadian yang meliputi (*Openness in experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism*) terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi baik dari segi afektif, kontiunitas, serta normatif pada karyawan TU di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

---

<sup>6</sup> UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, <http://uin-suka.ac.id/page/bagian/25>, diakses 28 Maret 2017 pukul 22.30 WIB.

<sup>7</sup> *Ibid.*

## B. Latar Belakang Masalah

Globalisasi membawa dunia pada era kompetisi, yang situasinya begitu kompleks. Organisasi dituntut untuk melakukan terobosan agar mampu bertahan dalam persaingan. Memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja individu yang maksimal maka akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.<sup>8</sup>

Meningkatnya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari faktor kepribadiannya, karena kepribadian yang baik menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja di dalam organisasi. Begitu juga dengan komitmen organisasi, karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi.<sup>9</sup> Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi baik terhadap profesi maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> May Chiun Lo, *Et.all*. “Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society : The Case of Malaysia”, *International Business Research*, Vol. 2 (Januari, 2009), hlm. 49.

<sup>9</sup> Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4, No.2, (Agustus, 2013), hlm. 110.

<sup>10</sup> Yousef, Darwish A. “Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and attitudes toward Organizational Change”, *Human Relations*, Vol. 53, (2000), hlm. 517.

*Organizational Commitment* atau Komitmen Organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan<sup>11</sup>. Komitmen Organisasi sangat diperlukan karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan bekerja keras dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi, yang berarti ada keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap berada dalam organisasinya.<sup>12</sup> Komitmen Organisasi juga mampu untuk meningkatkan tingkat loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di dalam organisasinya.<sup>13</sup> Efeknya pegawai akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasinya.<sup>14</sup> Dengan kata lain organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang baik dan tinggi, maka memiliki tingkat kinerja organisasi serta loyalitas organisasi yang lebih baik dibanding organisasi lain.

Pada prakteknya, banyak kasus yang terjadi pada suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasi dan kepribadian yang buruk pada diri karyawan, sehingga menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik dan tidak semestinya.

---

<sup>11</sup> Albert Kurniawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) PT X Bandung”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No.1, (November,2015), hlm.98.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 99.

<sup>13</sup> Harahap, “Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008”, Tesis (Sumatra Utara: Universitas Sumatera Utara, Pascasarjana, 2010).

<sup>14</sup> Allen dan Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, (1990), hlm. 15.

“Belasan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pangandaran terancam dijatuhi hukuman disiplin berat. Berdasarkan data yang berhasil diperoleh ada 11 pegawai yang terdiri dari fungsional umum sebanyak 5 orang, struktural 3 orang, penilik 1 orang dan guru 2 orang.”<sup>15</sup>

Sebanyak 11 pegawai negeri sipil (PNS) di Pangandaran mendapat hukuman karena kerap melakukan mangkir kerja, dari 11 PNS tersebut itu, 7 diantaranya dikarantina dan 4 lainnya dipecat.<sup>16</sup> Dan hukuman tersebut berdasarkan UU ASN pasal 87 ayat 3 yang berbunyi, jika seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mangkir kerja selama 46 hari baik berturut-turut atau pun tidak selama satu tahun maka akan diberhentikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala sub bagian Mutasi Pengembangan Karir Kesetaraan Pegawai tahun 2015 tercatat 4 PNS yang mendapat hukuman disiplin dan pada tahun 2016 tercatat 11 PNS yang mendapat hukuman disiplin.<sup>17</sup> 4 PNS yang mendapat hukuman disiplin pada tahun 2015 diantaranya 3 hukuman ringan dan 1 hukuman sedang. Sedangkan 11 PNS pada tahun 2016 masuk kategori hukuman disiplin ringan, yang tersebar di 3 SKPD yaitu 6 PNS Dinas Kesehatan, 1 PNS Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga, dan 4 PNS Dinas Kelautan Pertanian Kehutanan.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Syamsul Ma’arif, <http://daerah.sindonews.com/read/117735/21/disiplin-memburuk-belasan ASN-di-pangandaran-terancam-sanksi-1486713980>, diakses 26 Maret 2017 pukul 12.30 WIB.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid.*

Rata-rata hukuman disiplin yang diterima oleh PNS tersebut karena banyak yang mangkir apel pagi dan sore secara berturut-turut dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Upaya yang telah dilakukan diantaranya melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke setiap SKPD dan Kantor Kecamatan. Dan hasil sidak tersebut tercatat tingkat kedisiplinan dalam mengikuti apel baru mencapai 75%.

Memang bukan sebuah rahasia lagi kalau banyak PNS yang mangkir dari kerjanya atau pun tidak melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerjanya yang seharusnya dilakukan, seperti yang terjadi di lingkungan Pemkot Batu. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Batu menetapkan 3 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Batu terancam kehilangan pekerjaannya, karena selama 6 bulan terakhir sering melakukan tindakan indisipliner yaitu membolos kerja.<sup>19</sup> Ancaman pemecatan dilakukan karena teguran secara lisan, tulisan dan dilakukannya pembinaan tidak kunjung membuat 3 orang PNS tersebut mengubah sikap dan perilakunya.<sup>20</sup> Kepala BKD Kota Batu berdasarkan pada UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bila ada PNS secara berturut-turut selama 60 hari tidak masuk kantor, maka sanksi yang diberikan berupa penundaan kenaikan pangkat berkala sampai pemecatan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Maman Adi, <https://daerah.sindonews.com/read/1034719/23/indisipliner-3-pns-pemkot-batu-dipecat-tidak-hormat-1439975767>, diakses 28 Maret 2017 pukul 10.10 WIB.

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> *Ibid*

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS), seharusnya PNS menunjukkan performa organisasi yang positif dan menjadi pelayan yang baik untuk masyarakat. Karena tugas PNS adalah melayani masyarakat dan bukan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan buruknya kepribadian dan rendahnya komitmen organisasi dalam diri PNS yang seharusnya melayani masyarakat dengan kualitas pelayanan yang baik.

Sangat menyedihkan melihat fakta banyak praktek-praktek dilakukan oleh individu ataupun lembaga negara yang merugikan masyarakat dan negeri ini. Salah satu sebabnya karena buruknya kepribadian pegawai dan rendahnya komitmen organisasi pegawai pada organisasi tersebut. Dampaknya kinerja organisasi tidak maksimal dan melenceng dari jalurnya.

Kepribadian dan Komitmen Organisasi yang buruk menyebabkan tidak ada kerja sama antar karyawan yang positif, adanya persaingan antar karyawan secara kotor, rendahnya loyalitas terhadap organisasi dan tidak kondusifnya lingkungan kerja. Inti permasalahan terletak pada buruknya kepribadian individu dalam bekerja dan dibarengi dengan rendahnya komitmen organisasi karyawan di dalam organisasinya, sehingga karyawan melakukan hal yang tidak sesuai dengan tata cara dan aturan di dalam organisasi tempat mereka berkerja. Dengan demikian diperlukan solusi untuk dapat mempengaruhi aspek kepribadian individu di dalam organisasi atau berkomitmen pada organisasi.

Kepribadian didefinisikan sebagai set dinamis dan terorganisir dari karakteristik yang dimiliki orang secara unik yang dapat mempengaruhi perilaku individu<sup>22</sup>, dan memiliki potensi mempengaruhi persepsi masyarakat dan respon emosional.<sup>23</sup> Penney *Et.al* dalam Intan dkk, berpendapat bahwa kepribadian merupakan faktor penting dari perilaku individu di tempat kerja.<sup>24</sup>

Model perbedaan individu akan mudah ditunjukkan dengan beberapa level yang disebut dengan “Lima Besar” dimensi kepribadian atau *The Big Five Personality*.<sup>25</sup> *The Big Five* menawarkan perspektif unik mengenai kepribadian yang terdiri dari lima dimensi.<sup>26</sup>

*The Big Five Personality* merupakan salah satu teori kepribadian yang dikembangkan dengan lima faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk berperilaku dengan lebih baik atau tidak. Model lima faktor kepribadian atau *The Big Five Personality* melibatkan lima ciri yang memberikan informasi tentang perbedaan individu dalam sebuah organisasi dan respon mereka.<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 229.

<sup>23</sup> Intan, dkk, *Et.al.*, "The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behavior among Hotel Employess: An Exploratory Study", *Procedia Economics and Finance*, vol.7, (2013), hlm.182.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 183.

<sup>25</sup> Pervin dan Oliver, "Personality Theory &Research", *John Wiley&Sons Inc*, vol. 8, New York, (2000), hlm. 256.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 257.

<sup>27</sup> Kuldeep, *Et.al*, "Linking the Big Five Personality to Organizational Citizenship Behavior", *International Jurnal of Psychological Studies*, vol. 1, No. 2, (Desember, 2009), hlm.74.

*The Big Five Personality* bersifat nilai-nilai kepribadian yang positif , seperti bekerja sama, bertanggung jawab, disiplin, terorganisir, serta nilai-nilai kepribadian yang dianggap baik untuk semua organisasi.<sup>28</sup> *The Big Five Personality* memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi, karena sebagai dasar *personal logical* dari perilaku organisasi itu sendiri.<sup>29</sup>

Di dalam Islam, kepribadian merupakan hal yang sangat penting dan merupakan bentuk pengaplikasian dari ajaran islam itu sendiri. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Qs. Al-An'am : 153 :<sup>30</sup>

وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَشْتَبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ  
سَبِيلِهِ ذَلِكُمْ وَصَاعِدُكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ .

Artinya :

“Dan, bahwa (yang kami perintahkan ini) adalah jalan-Ku yang lurus, maka ikutilah Dia, dan janganlah kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain), karena jalan-jalan itu mencerai-beraikan kamu dari jalannya. Yang demikian itu diperintahkan Allah agar kamu bertakwa”.

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama, yang bergerak memadukan keilmuan dan keislaman di dalam pendidikan.<sup>31</sup> UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki 3 *Core Values* (nilai inti) yang mendukung *Organization*

<sup>28</sup> Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap Sebuah Penelitian Kasus Pada Kristen Maranatha Bandung”, *Jurnal Manajemen*, vol.11, No.1, (November, 2011), hlm.25.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 26.

<sup>30</sup> Al-Qur'an, 6: 153.

<sup>31</sup> UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, <http://uin-suka.ac.id/id/web/page/universitas/2-visi-misi-tujuan>, diakses pada 5 April 2017 pukul 20.28 WIB.

*Commitment* (komitmen organisasi), yaitu Integratif-Interkoneksi, Dedikatif-Inovatif, dan Inklusif-*Continuous Improvement*.<sup>32</sup>

Berdasarkan pemaparan berbagai problematika tersebut, maka dipandang relevan sesuai dengan salah satu keilmuan yang terdapat di Program Studi Manajemen Dakwah yaitu perilaku organisasi, untuk dilakukannya penelitian mengenai *The Big Five Personality* dengan judul “Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

### D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### E. Kegunaan Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah tentang

---

<sup>32</sup> Ibid

*The Big Five Personality* dan *Organization Commitment* serta bermanfaat bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

## **2. Secara Praktis**

### **a. Bagi Penyusun**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan di bidang manajemen dalam bab perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat bab mengenai komitmen organisasi.

### **b. Bagi Lembaga**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai *The Big Five Personality* pada karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **F. Kajian Pustaka**

### **1. Kajian Empirik**

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka.

Tabel 1.1  
Kajian Empirik

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siripapun Leephaijaroen, 2016. <sup>33</sup>	<i>Effect of The Big Five Personality and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>The Big Five Personality dan Organizational Commitment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization Coomitment.</i>
2.	Kappagoda & Kulathunga, 2013 <sup>34</sup>	<i>The Impact of FFM Personality on OCB of Non-Managerial Employees in The Banking Sector in Sri Lanka</i>	<i>Five Factor Model of Personality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Bank di Sri Lanka.</i>
3.	Meyer & Allen, 1991 <sup>35</sup>	A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment	Tiga Konsep komponen mempunyai relevansi yang baik terhadap Organisasi

<sup>33</sup> Siripapun Leephaijaroen, “Effects of The Big Five Personality traits and Organizational Commitments on Orgnizational Citizenship Behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University”, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, vol. 37, (2016).

<sup>34</sup> Kappagoda dan Kulathunga, “The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka”, *International Journal of Research in Computer Application and Management*, vol.3, No.6, (2013).

<sup>35</sup> J.P.Meyer dan N.J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, vol.1, (1991), hlm.61-89.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Denalia & Sunjoyo, 2011. <sup>36</sup>	<i>Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap</i>	Big Five Personality memiliki pengaruh yang positif terhadap Organization Commitment pada Tenaga Administrasi Tetap
5.	Roby Iring, 2014. <sup>37</sup>	<i>Pengaruh Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)</i>	Kepribadian memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi.
6.	Purba & Seniati, 2004. <sup>38</sup>	<i>Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization Commitment dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

<sup>36</sup> Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality”, hal. 25.

<sup>37</sup> Roby dan Iring, “Pengaruh Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai intervening”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 3, No. 1, (April, 2014), hlm. 1-16.

<sup>38</sup> Purba dan Seniati, “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Makara Sosial Humaniora*, vol. 8, No. 3, (Desember 2004), hlm. 105-111.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada obyek penelitian dan subyek penelitian. Secara eksplisit, belum ada penelitian yang menempatkan *Organization Commitment* menjadi variabel terikat (*dependent*) atau obyek yang diteliti berkaitan dengan *The Big Five Personality* sebagai variabel bebas (*independent*). Subyek penelitian ini ialah Karyawan Tata Usaha di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## 2. Kajian Teoritik

Berikut beberapa teori dan penelitian yang digunakan untuk mendukung penelitian ini :

Costa dan Mc Crae dalam Denalia, mengemukakan bahwa *The Big Five Personality* adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian.<sup>39</sup> Kelima dimensi kepriadian menurut Costa dan Mcrae antara lain adalah *Openness in experience* (terbuka pada pengalaman/hal-hal baru), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati/tertib), *Extraversion* (Ekstrarvesi), *Agreeableness* (mudah akur/mudah bersepakat), *Neoriticism/Emotional Stability* (kestabilan emosi).<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap Sebuah Penelitian Kasus Pada Kristen Maranatha Bandung”, *Jurnal Manajemen*, vol.11, No.1, (November, 2011), hlm, 25-34.

<sup>40</sup> *Ibid.*

Grusky mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan.<sup>41</sup> Sedangkan menurut Aldag dan Reschke (1997) dalam Amin Wahyudi, Komitmen Organisasi adalah tingkat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat, dan patuh terhadap organisasi.<sup>42</sup>

Menurut Soekidjan, Komitmen Organisasi berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang luat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.<sup>43</sup>

Menurut Van Dyne dan Graham (2005) dalam Muchlas (2008), mengemukakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu : Personal, Situasional, dan Posisi.<sup>44</sup>

Jennifer M.George dan Gareth R.Jones, mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dua dimensi, yaitu : *Affective Commitment* dan *Continuance Commitment*.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Albert Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour", hlm, 98.

<sup>42</sup> Amin Wahyudi, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pegajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator", *Jurnal Muqtasid*, vol. 3, No.1, (Juli, 2012), hlm, 75.

<sup>43</sup> Netty Laura, "Beberapa Aspek yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rengat", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, vol. 8, No, 3 (September, 2015), hlm, 500.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> George.M. Jennifer and Gareth R. Jones. 2012. "Organizational Behavior. Ed.6", (Harlow: Pearson Education), hlm, 187.

Sedangkan Allen dan Meyer, mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu : *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.<sup>46</sup>

## G. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan tentang *The Big Five Personality* (Lima Besar Kepribadian)

#### a. Pengertian *The Big Five Personality* (Lima Besar Kepribadian)

Menurut Feist dalam Roby dan Iring, menyatakan bahwa kepribadian adalah satu pola *Traits* (watak) atau sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang.<sup>47</sup> Kepribadian memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam perilaku dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi.<sup>48</sup> Masing-masing pribadi meskipun mirip dengan yang lain dalam beberapa hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik, karena kepribadian adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut seperti temperamen, fisik dan intelektualisasi.<sup>49</sup>

Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus

**SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

---

<sup>46</sup> Albert Kurniawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour”, hlm, 99.

<sup>47</sup> Roby dan Iring, “Pengaruh Kepribadian terhadap Organizational Citizenship”, hlm, 4.

<sup>48</sup> *Ibid*

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi tertentu yang sedang dihadapi, sehingga menjadi ciri khas pribadinya.<sup>50</sup>

Pendekatan teori kepribadian dipergunakan dalam rangka mencari solusi mengenai kesulitan – kesulitan yang bersifat personal.<sup>51</sup> Menurut Monte dan Robert dalam Widhiastuti, contohnya adalah penelitian Freud tentang Introspeksi diri, penelitian jung tentang kemampuan melakukan visi dan ketertarikan terhadap pengalaman, Rogers meneliti dengan pendekatan optimistik untuk menghadapi tantangan ke depan dan Erikson menemukan tentang identitas unik pada diri.<sup>52</sup> Menurut Lou Fan *et all*, bahwa Kepribadian didefinisikan sebagai set dinamis dan terorganisir dari karakteristik yang dimiliki orang secara unik yang dapat mempengaruhi perilaku individu.<sup>53</sup>

Menurut Kumar, *et all* bahwa kepribadian atau *the big five personality* melibatkan lima ciri yang memberikan informasi tentang perbedaan individu dalam sebuah organisasi dan respon mereka.<sup>54</sup> Costa dan Mcrae dalam Denalia mengemukakan bahwa *The Big Five Personality* adalah melihat kepribadian individual yang tersusun dalam

<sup>50</sup> Hendri, dkk, “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman”, *eJournal Administrative Reform*, vol. 5, No.1, (2017), hlm, 73.

<sup>51</sup> Hardani Wdihiastuti, “Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam meningkatkan Kinerja Anggota Dewan”, *Jurnal Psikologi*, vol. 41, No. 1, (jJuni 2014), hlm, 120.

<sup>52</sup> *Ibid*

<sup>53</sup> *Ibid*

<sup>54</sup> Kuldeep Kumar *et all*, “Linking The Big Five Personality Domain to Organizational Citizenship Behavior”, hlm, 74.

lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor.<sup>55</sup>

Penney *et.al* dalam Intan dkk, berpendapat bahwa kepribadian merupakan faktor penting dari perilaku individu di tempat kerja.<sup>56</sup> Pendapat lain dari Goldberg dalam Wdhiastuti, bahwa kepribadian atau *the big five personality* didesain untuk melihat karakter kepribadian seseorang yang paling penting dalam hidupnya.<sup>57</sup> Digman menyebutkan dengan istilah *Neuroticism* yang mencakup perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, gugup.<sup>58</sup> Sedangkan John dalam Widhiastuti membuat singkatan atas lima faktor kepribadian tersebut dengan *OCEAN*.<sup>59</sup>

*The Big Five personality* menawarkan perspektif unik yang dibutuhkan organisasi mengenai kepribadian yang terdiri dari lima dimensi kepribadian.<sup>60</sup> *The Big Five Personality* memuat nilai-nilai positif yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerja atau yang dibutuhkan oleh organisasi,<sup>61</sup> seperti bekerja sama, bertanggung

<sup>55</sup> Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional”, hlm, 26.

<sup>56</sup> Intan, dkk, *Et.al.*, “The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behavior among Hotel Employess: An Exploratory Study”, hlm, 182.

<sup>57</sup> Hardani Widhiastuti, ““Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas”, hlm, 120.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> *Ibid.*

<sup>60</sup> Pervin and Oliver, “Personality Theory & Research”, hlm, 256.

<sup>61</sup> Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional”, hlm, 26.

jawab, disiplin, terorganisir, serta nilai-nilai kepribadian yang dianggap baik untuk semua organisasi.<sup>62</sup> Dimensi *The Big Five Personality* (Lima Besar Kepribadian), menurut Costa dan Mccrae dalam Rothmann dan Coetzer, yaitu *Openness in experience* (terbuka pada pengalaman/hal-hal baru), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati/taat aturan), *Extraversion* (ekstraversi), *Agreeableness* (sifat mudah bersepakat), *Neuroticism/Stability Emotional* (Kestabilan Emosi).<sup>63</sup>

Sesuai dengan yang telah ditegaskan oleh Nabi Muhammad SAW, bahwa :<sup>64</sup>

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ (البخاري)

Artinya :

“Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kiamat” (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah)




---

<sup>62</sup> *Ibid*

<sup>63</sup> Rothman dan Coetzer, “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 29, No. 1, (2003), hlm, 68.

<sup>64</sup>. HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah

Dan disebutkan dalam Al-Quran QS. Al-Ahzab : 72, yang berbunyi :<sup>65</sup>

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلُنَّهَا

وَأَشْفَقْنَاهُمْ مِنْهَا وَحَمَلُهَا إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولٌ

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.”

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan *The Big Five Personality* adalah lima dimensi besar kepribadian yang bersifat nilai-nilai pribadi positif yang membentuk perilaku individu dalam bekerja dan berinteraksi sosial di lingkungan kerja sesuai dengan nilai-nilai positif kepribadian yang terkandung dalam *The Big Five Personality*. Perilaku individu yang baik di dalam lingkungan kerja akan berdampak menjadi organisasi yang baik.

### **b. Dimensi *The Big Five Personality* (Lima Besar Kepribadian)**

Penelitian mengenai *The Big Five Personality* telah banyak dilakukan. McRae dan Costa dalam Digman telah menemukan lima indicator kepribadian, yaitu *Openness in experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neoriticism*.<sup>66</sup> Menanggapi hal

<sup>65</sup> Al-Qur'an, 33: 72.

<sup>66</sup> Digman, “Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model, *Annual Rev Psychology*, vol.41, (1990), hlm, 423.

tersebut, Rothman dan Coetzer dalam penelitiannya menjabarkan kelima dimensi dari McRae dan Costa, antara lain :<sup>67</sup>

- 1) *Oppeness in Experience.* *Oppenes in Experience* adalah keterbukaan pengalaman pada suatu hal-hal yang baru, meliputi imajinasi aktif, perhatian terhadap perasaan batin, sensitivitas estetika, rasa ingin tahu dalam intelektual. *Oppenes in Experience* juga dicirikan dengan ingin tahu tentang dunia baik diluar dan dalam, memiliki emosi negative dan positif lebih tajam daripada orang yang *intropert* (tertutup), memiliki sifat konvensional.
- 2) *Conscientiousness.* *Conscientiousness* berarti sifat berhati-hati. *Conscientiousness* mengacu pada control diri dan proses aktif perencanaan, pengorganisasian, dan melaksanakan tugas-tugas. *Conscientiousness* diwujudkan dengan perilaku bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, disiplin diri, terorganisir, pekerja keras, epat waktu, teliti, rapi, tekun dan gigih.
- 3) *Extraversion.* *Extraversion* ditunjukkan dengan ciri-ciri orang yang mudah bersosialisasi, suka berkelompok, memiliki ketegasan, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan, dan suka berteman.
- 4) *Agreeableness.* *Agreeableness* dapat diartikan dengan orang yang mudah bersepakat atau sifat keramahan. *Agreeableness* ditunjukkan dengan orang yang menyenangkan secara fundamental, simpatik

---

<sup>67</sup> Rohtman dan Coetzer, “ The Big Five Personality Dimension and Job Performance”, *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 29, No. 1, (2003), hlm, 69.

kepada orang lain dalam membantu mereka, dan memiliki kepercayaan jika membantu orang lain maka orang lain akan sama-sama membantu dirinya. Serta ciri-ciri lainnya antara lain senang bekerja sama, orang yang hangat, berhati lembut, suka menolong, memaafkan, terus terang, mudah tertipu, dan penuh dengan kepercayaan.

- 5) *Neoriticism/Emotional Stability*. *Neoriticism/Emotional Stability* digambarkan dengan orang yang memiliki masalah dengan sifat emosi negatif seperti takut, sedih, marah, rasa bersalah, rasa khawatir dan tidak aman.

## 2. Tinjauan tentang *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi)

### a. Pengertian *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi)

Memiliki karyawan yang loyal dan setia kepada organisasi dapat menjadikan organisasi tersebut kuat. Namun banyak lembaga tidak mampu membangun suasana kerja yang kondusif dan menciptakan komitmen dan itu menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Carson,*et.all* dalam Luthans, mereka menyatakan :<sup>68</sup>

“Tempat kerja saat ini diselimuti oleh rasa takut akan pemecatan tenaga kerja, kehilangan keamanan kerja, perubahan besar dalam teknologi dan stress, karena harus melakukan sesuatu lebih banyak, manajer perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen karyawan.”

---

<sup>68</sup> Fred Luthans, “Perilaku Organisasi”, hlm, 248.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.<sup>69</sup> Sementara menurut Handoko komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan -tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotanya di dalam perusahaan.<sup>70</sup>

Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.<sup>71</sup> Sedangkan Kreitner dan Kinicki, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.<sup>72</sup>

Menurut Ivancevich, *et.all*, Komitmen Organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>69</sup> Robbins and Judge, "Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas", (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm, 100-101.

<sup>70</sup> Handoko, "Manajemen Personalia dan SDM", (Yogyakara: BPFE-UGM , 2004), hlm, 146.

<sup>71</sup> Analisis Komitmen Organisasi, "Pengembangan Karir dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe", *Jurnal EMBA*, vol. 2, No.3, (September, 2014), hlm, 993.

<sup>72</sup> Kreitner, *et.al*, "Perilaku Organisasi" (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm, 165.

terhadap perusahaannya. Dan seseorang yang berkomitmen akan cenderung tidak mudah keluar dari pekerjaan.<sup>73</sup>

Dari berbagai definisi ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bertujuan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan berusaha keras dan menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

### **b. Dimensi *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi)**

Penelitian mengenai *Organization Commitment* (Komitmen Organisasi) telah banyak dilakukan. Komitmen Organisasi bersifat multidimensional oleh karena itu Meyer dan Allen mengklasifikasikan komitmen Organisasi dalam tiga dimensi, yaitu:<sup>74</sup>

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), dapat diartikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk ikut terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi dengan bekerja bagi organisasi atau perusahaan, karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen Afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat,

---

<sup>73</sup> Ivancevich, *et.al*, “Perilaku dan Manajemen Organisasi”, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm, 234.

<sup>74</sup> J.P.Meyer dan N.J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, vol.1, (Maret, 1991), hlm, 61-89.

mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), menyangkut komitmen yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Dengan kata lain komitmen yang menjadi pertimbangan tentang apa yang menjadi resiko atau sesuatu yang harus dikorbankan bila karyawan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), dapat diartikan sebagai perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen normatif ini menyangkut kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan.

### **3. Pengaruh Antara The Big Five Personality terhadap Organization Commitment**

*The Big Five Personality* merupakan cerminan kemampuan seseorang dalam melakukan atau menjalankan aktifitas maupun dalam berperilaku. *The Big Five Personality* masuk ke dalam sub bagian dari Perilaku Organisasi, yaitu mengenai kepribadian seseorang dan perilakunya di dalam organisasi. Kepribadian menggambarkan konsistensi respon individu dalam situasi yang berbeda.<sup>75</sup> *The Big Five Personality* meruoakan salah satu teori kepribadian yang dikembangkan dengan lima faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk berperilaku dengan lebih baik atau tidak, dan *The Big Five Personality* melibatkan ima ciri yang memberikan informasi tentang perbedaan individu dalam sebuah organisasi dan respon mereka.<sup>76</sup> *The Big Five Personality* bersifat nilai-nilai kepribadian yang positif, seperti kerjasama, bertangung jawab, disiplin, terorganisir, serta nilai-nilai kepribadian yang dianggap baik untuk semua organisasi.<sup>77</sup> Di dalam islam, kepribadian merupakan hal yang sangat penting dan merupakan bentuk pengaplikasian dari ajaran islam itu sendiri, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al. An'am : 153.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Roby dan Iring, "Pengaruh The Big Five Personality", *Journal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 3, No. 1, (April, 2014), hlm, 3.

<sup>76</sup> Kuldeep., Et.al, "Linking The Big Five Personality to Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Psychological Studies*, vol. 1, No. 2, (Desember, 2009), hlm, 74.

<sup>77</sup> Denalia dan Sunjoyo, "Pengaruh The Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Citizenship", *Jurnal Manajemen*, vol. 11, No. 1, (November, 2011), hlm, 25.

Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen.<sup>79</sup> *Organization Commitment* dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya dan juga organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan bekerja keras dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi, yang berarti ada keinginan kuat dari pegawai untuk tetap berada dalam organisasinya.<sup>80</sup> *Organization Commitment* atau Komitmen Organisasi sangat diperlukan karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang baik dan tinggi, maka memiliki tingkat kinerja organisasi yang baik dan loyalitas yang lebih baik disbanding organisasi lain.

Hubungan *The Big Five Personality* dan *Organization Commitment* terhadap karyawan adalah karyawan yang memiliki kepribadian yang baik atau memiliki nilai-nilai positif dalam kepribadian maka akan menjadi karyawan yang bernilai bagi organisasi, dan karyawan yang sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya, maka akan dapat beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan karyawan yang memiliki loyalitas serta kinerja yang baik.

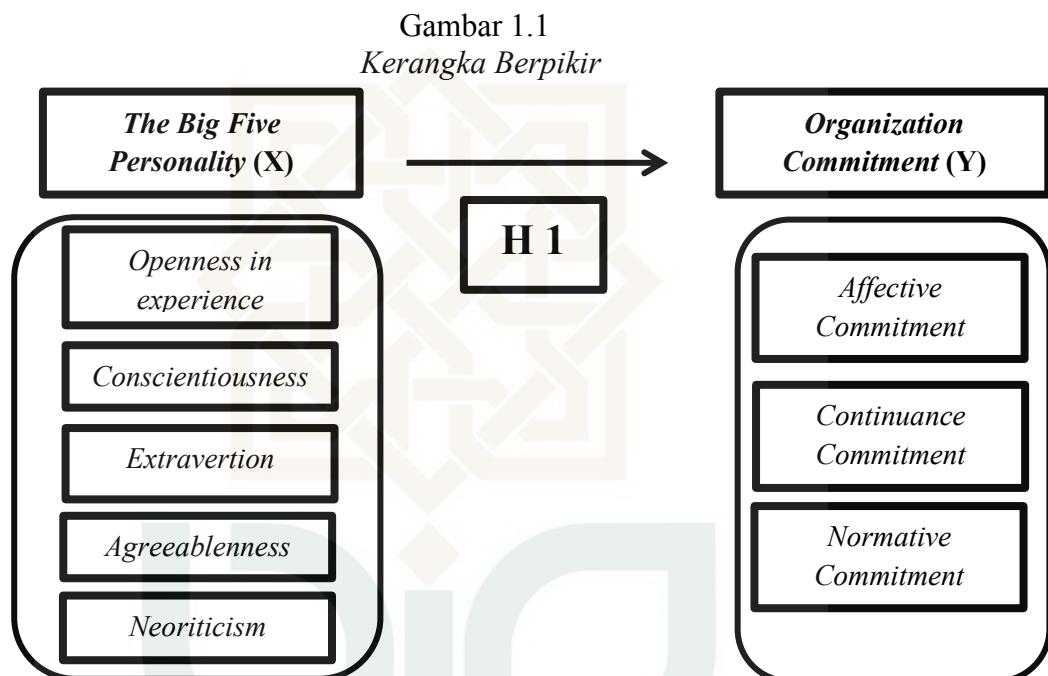
<sup>78</sup> Al-Qur'an, 6: 153.

<sup>79</sup> Christina dan Maren dalam Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", *Jurnal UNIMUS*, Vol. 8, No. 2, (Agustus, 2012).

<sup>80</sup> Kurniawan Albert, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship...", *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, (November, 2015), hlm. 98.

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>81</sup> Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah disebutkan, maka dapat disusun Hipotesis sebagai berikut :



### a. Hipotesis Kerja (Ha)

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

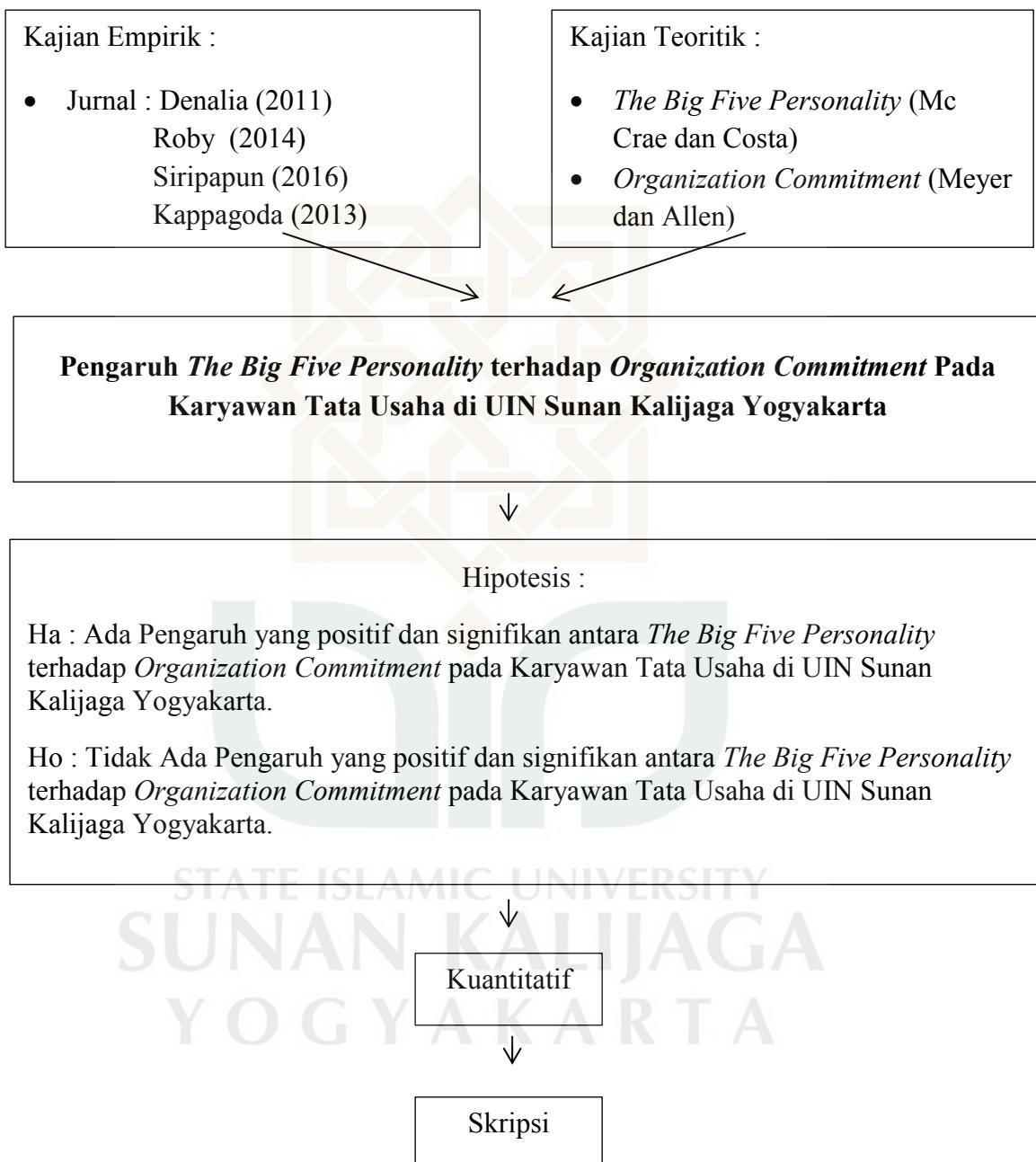
### b. Hipotesis Nol (Ho)

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm. 134.

Gambar 1.2 Skema Penelitian



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan statistic t Hitung dari *output coefficients* adalah 10,721, sedangkan signifikansi 0,05, dengan nilai t Tabel (df 100 adalah 1,660). Dengan membandingkan t Hitung dengan t Tabel dapat dilihat bahwa  $t_{\text{Hitung}} = 10,721 > 1,660$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$ , maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ( $H_a$ ) diterima. Dan dapat diketahui bahwa pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organization Commitment* pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebesar 54,0%, sedangkan sisanya 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Lembaga

- a. Sangat penting untuk menjaga kepribadian dan komitmen organisasi karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Contohnya dengan cara mendengarkan apa yang menjadi keluhan dan apa yang ingin didapatkan oleh karyawan, misalnya kenaikan gaji ataupun kenaikan jabatan.
- c. Meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan atau suatu organisasi.
- d. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan betah bekerja untuk jangka panjang

## 2. Bagi Peneliti

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda, seperti: *Job Embeddedness, Turn Over, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, dan Islamic Work Ethic.*
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengkaji dengan seaktual mungkin faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organization Commitment*. Masih terdapat 46,0% faktor lain yang mempengaruhi *Organization Commitment* di lembaga tersebut.

## 3. Keterbatasan Penelitian

- a. Kurang kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab, hal ini dikarenakan aktifitas beberapa responden yang cukup padat.
- b. Masih tingginya keengganahan karyawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini

tampak dalam jawaban responden yang banyak menanggapi dengan jawaban setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.

- c. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman ,Yousef ,Darwish, “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2,March, 2001.
- \_\_\_\_\_,“Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and attitudes toward Organizational Change”, *Human Relations*, Vol. 53, (2000).
- Abdurrahmat Fathoni, “Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Ali,Abbas J. Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review”, *Cross Cultural Management An International Journal* ,February 2008.
- Almaidah, Siti, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Etika Kerja Islami Terhadap Perubahan Organisasi”, *Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 5 (November 2014).
- Al Quran , 4 : 59. Diambil dari Al Quran dan Terjemahan ( Bandung : Sinar Baru, 2010).
- Arikunto ,Suhasimi, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”, ed. 4, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998.
- Azwar, “Metodologi Penelitian”,(Yogyakarta:Pustaka Pelajar,1998), hlm.54
- Cholid Narbuko dan Achmadi, “Metodologi Penelitian”, (Jakarta: Bina Aksara, 2005).
- Danang Sunyoto, “Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat”, (Yogyakarta: Amara Books, 2007).
- Denalia dan Sunjoyo, “Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap Sebuah Penelitian Kasus Pada Kristen Maranatha Bandung”, *Jurnal Manajemen*, vol.11, No.1, (November, 2011).
- Desi dan Veronika, “Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Volume. 15 No.1 , (April 2015)
- Digman, “Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model, *Annual Rev Psychology*, Vol.41, (1990).
- Duane dan Shultc Sydney, “Theories of Personality”, (USA: Wadsworth Cengage Learning, 2009).
- Duwi Priyanto, “5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17”, (Yogyakarta: ANDI, 2009).

Dwi Arie, <http://news.okezone.com/read/2016/10/18/337/1517611/korupsi-e-ktp-kpk-periksa-sejumlah-pejabat-kemendagri>, diakses 20 februari 2017 pukul 17.27 WIB.

\_\_\_\_\_, [http://news.okezone.com/read/2017/02/10/338/1615316/kasus-korupsi-e-ktp-14-orang-serahkan-uang-ke-kpk-totalnya-rp30m?utm\\_source=br&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=news](http://news.okezone.com/read/2017/02/10/338/1615316/kasus-korupsi-e-ktp-14-orang-serahkan-uang-ke-kpk-totalnya-rp30m?utm_source=br&utm_medium=referral&utm_campaign=news), Diakses 20 Februari 2017 pukul 17.43 WIB.

Eden, *et.all*, “Linking Pesonality to Helping Behaviors at Work: An Interactional Perspective”, *Journal of Personality*, vol.73, No.3, (June 2015).

Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Manajemen* ,Vol. 4, No. 2,September 2013.

Gasminto Adi, “Pengaruh Big Five Personality terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang”, *Skripsi*, (2014).

Eksa Golda, <http://mediaindonesia.com/news/read/79277/jabar-dan-kemendagri-terbanyak-dilaporkan-kasus-pungli/2016-11-25>, Diakses 20 Februari pukul 20.30 WIB.

M.J George dan R.J. Gareth, “Organizational Behavior”. Ed.6. Harlow: Pearson Education, (2000).

Gunawan Sudarmanto, “Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005).

Sutrisno Hadi, “Metodologi Research”, (Yogyakarta : ANDI, 2001).

Handoko, T. Hani, “Manajemen Personalia dan SDM”, Ed.2, (Yogyakara : BPFE-UGM, 2004).

\_\_\_\_\_, Manajemen Personalia dan SDM, (BPFE-UGM :Yogyakara,2004).

Harahap, “Etika Bisnis dalam Perspektif Islam”, Jakarta:Salemba Empat,2011.

\_\_\_\_\_, “Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan”, (Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, Pascasarjana, Thesis, 2008.)

Hardani, “Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam meningkatkan Kinerja Anggota Dewan”, *Jurnal Psikologi*, vol. 41, No. 1, (Juni 2014).

Hayati ,Keumala and Caniago Indra, “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 65 ,2012.

Hendri, dkk, "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman", *eJournal Administrative Reform*, vol. 5, No.1, (2017)

Hidayat, <https://annisahidayat.wordpress.com/2010/05/11/psikologi-dan-kepribadian-manusia-dalam-al-quran/>, diakses pada 14 April 2017 pukul 21.30 WIB.

I Made Wirartha, "Pedoman Penulisan Usulan Penelitian", *Skripsi, dan Tesis*, (Yogyakarta: ANDI, 2006).

Ihsan Tandjung, <https://www.eramuslim.com/suara-langit/penetrasi-ideologi/jika-bukan-ahlinya-yang-mengurus-tunggulah-kehancuran.htm>, diakses pada 14 April 2017 pukul 22.11 WIB.

Intan, dkk, "The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behavior among Hotel Employess: An Exploratory Study", *Procedia Economics and Finance*, vol.7, (2013).

Ivancevich, *et.al*, "Perilaku dan Manajemen Organisasi", (Jakarta: Erlangga, 2007).

Kappagoda, "The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka", *International Journal of Research in Computer Application and Management*, vol.3, No.6, (2013).

Kreitner, *et.al*, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: Salemba Empat, 2014)

Kuldeeep, *et.all*, "Linking the Big Five Personality to Organizational Citizenship Behavior", *International Jurnal of Psycological Studies*, vol. 1, No. 2, (Desember 2009).

Kurniawan, Albert, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizatioal Citizenship Behaviour (OCB) PT X Bandung", *Jurnal Manajemen*, VOL. 15, No.1, (November,2015).

Laura, Netty, "Beberapa Aspek yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rengat", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No, 3 (September, 2015).

Lendy,<http://www.tribunnews.com/nasional/2016/11/24/jabar-dan-kemendagri-paling-banyak-laporan-pungli>, diakses 20 Februari 2017 pukul 20.20 WIB.

Lou Fan, *et.all*, "Influence of Personality on Organizational Citizenship Behavior", *International Jurnal o Education and Research*, vol.2, No.11, (November 2014).

Luqman, <http://www.antaranews.com/berita/604570/kasn-catat-puluhan-kasus-jual-beli-jabatan>, diakses 20 Februari 2017 pukul 19.45.

- Luthans, Fred, "Perilaku Organisasi", terj., Vivin Andika, (Yogyakarta : ANDI,2010).
- Maman, <https://daerah.sindonews.com/read/1034719/23/indisipliner-3-pns-pemkot-batu-dipecat-tidak-hormat-1439975767>, diakses 28 Maret 2017 pukul 10.10 WIB.
- Masri, Singarimbun, "Metodologi Penelitian Surve", (Jakarta: LP3ES, 2000).
- M.Nazir, "Metode Penelitian", (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011).
- Meldona, "Manajemen Sumber Daya Manusia:Perspektif Integratif", (Malang:UIN-Malang Press, 2009).
- Meyer, J.P. dan N.J.Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, vol.1,1991.
- \_\_\_\_\_, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, vol.3, (1990).
- Mowday,R.T., R.M.Steers, dan L.W.Porter, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, vol.14,1979.
- Ahmad Munawwir, "Kamus Al Munawwir Arab – Indonesia", ed. 2, cet. 14 ,Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Nahi Munkar, <https://www.nahimunkar.com/bahaya-menyerahkan-urusan-kepada-yang-bukan-ahlinya-apalagi-pengkhianat/>, diakses pada 14 April 2017 pukul 22.00 WIB.
- Nur,<http://m.metrotvnews.com/news/hukum/ob374Lmb-tjahjo-akui-pungli-paling-banyak-di-kemendagri>, Diakses 20 Februari 2017 pukul 20.15 WIB.
- Pervin and Oliver, "Personality Theory &Research", *John Wiley&Sons Inc*, vol. 8, New York, (2000).
- Dwi Priyanto, "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17", (Yogyakarta: ANDI, 2009).
- Pupen Kemendagri, <http://www.kemendagri.go.id/news/2016/12/30/mendagri-sayangkan-dugaan-kasus-korupsi-bupati-klaten>, Diakses 20 Februari 2017 pukul 19.40 WIB.
- Purba dan Seniati, "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior", *Makara Sosial Humaniora*, vol. 8, No. 3, (Desember 2004).
- Resti,<http://www.cnnindonesia.com/nasional/20161231173037-12-183370/kpk-suap-bupati-klaten-kasus-jual-beli-jabatan-pertama/>, diakses 20 Februari 2017 pukul 19.40 WIB.

Ratih Lailathi Prajamukti,”Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta”, *Skripsi*, (2015).

Riyanto, “Metodologi Penelitian Pendidikan”,(Surabaya:SIC,1996).

Robbins dan Judge, “Perilaku Organisasi”, terj.Ratna Saraswati , (Jakarta:Salemba Empat,2015)  
\_\_\_\_\_, “Perilaku Organisasi”, Ed. 12, (Jakarta : Salemba Empat,2008).

Roby dan Iring, “Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 3, No. 1, (April, 20014).

Rothman dan Coetzer, “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance”, *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 29, No. 1, (2003).

Siripapun Leephajaroen, “Effects of The Big Five Personality traits and Organizational Commitments on Orgnizational Citizenship Behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University”, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, vol. 37, (2016).

Sugiyono, “Metode Penelitian Manajemen”,(Bandung:Alfabeta,2014).

\_\_\_\_\_, “Metode Penelitian Administrasi”, (Bandung:Alfabeta,2004).

\_\_\_\_\_, “Statistika Untuk Penelitian”, (Bandung: Alfabetia, 2015).

\_\_\_\_\_, “Metode Penelitian Kuantitatif”, (Bandung : Alfabetia, 2014)

Suharso dan Ana Retno, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, (Semarang: Widya Karya, 2015), hlm, 369.

Suhasimi Arikunto, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”, ed. 4, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998).

Sunyoto ,Danang, “Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat”, (Yogyakarta: Amara Books, 2007).

Syamsul,<http://daerah.sindonews.com/read/117735/21/disiplin-memburuk-belasan ASN-di-pangandaran-terancam-sanksi-1486713980>, diakses 26 Maret 2017 pukul 12.30 WIB.

---

,<https://daerah.sindonews.com/read/1186085/21/5-pns-di-pangandaran-diberhentikan-dan-7-dikarantina-1488873645>, diakses 28 Maret 2017 pukul 09.52 WIB.

Yuni Prihadi Utomo, “Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS”, (Surakarta: Muhamadiyah University Press,2009).

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, , <http://uin-suka.ac.id/page/bagian/25>, diakses 28 Maret 2017 Pukul 22.30 WIB.

---

, <http://uin-suka.ac.id/id/web/page/universitas/2-visi-misi-tujuan>, diakses pada 5 April 2017 pukul 20.28 WIB.

---

,<http://uin-suka.ac.id/id/web/page/universitas/29-core-values>, diakses pada 5 April 2017 pukul 20.35 WIB.

Wahyu, “Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons”, *Fakultas Psikologi* (Yogyakarta: UGM, 2010).

Amin Wahyudi, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pegajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator”, *Jurnal Muqtasid*, vol. 3, No.1, (Juli, 2012).

Toni Wijaya, “Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek”,(Yogyakarta: Graha Ilmu,2013).

W. Poerwadarminta, “Kamus Besar Indonesia”, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm. 865.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **KUESIONER**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kuta Nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian, kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang tersedia dengan kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama Arif Agung Rochmani, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh The Big Five Personality terhadap Organization Commitment pada Karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu disini semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan penelitian tersebut. Jawaban dalam angket ini akan kami jaga kerahasiannya sesuai dengan kaidah ilmiah, dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap Bapak/Ibu.

Atas kerjasama dan ketersediaan mengisi angket ini kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Peneliti

Arif Agung Rochmani

NIM. 13240099

## A. Identitas Respon

Petunjuk : Mohon memberi tanda (X) pada pilihan identitas responden dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki  Wanita
3. Usia : 20 – 30 tahun  41 – 50 tahun   
31 – 40 tahun  > 51 tahun
4. Lama Bekerja : 1 – 10 tahun  21 – 30 tahun   
11 – 20 tahun  > 31 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMP  SMA  Diploma   
S1  S2

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban yang tersedia di bawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda (✓) centang pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

Keterangan :

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| SS  | : Sangat Setuju       | (4) |
| S   | : Setuju              | (3) |
| TS  | : Tidak Setuju        | (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |

## C. Kuesioner

### 1. Variabel The Big Five Personality (X)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka introspeksi diri dalam bekerja sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
2.	Saya ingin mengetahui banyak hal mengenai pekerjaan sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
3.	Saya memiliki banyak pengetahuan tentang seni, musik, dan lain-lain, diluar pengetahuan sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
4.	Saya orang yang selalu membuat rencana dan melaksanakan rencana tersebut perihal bekerja sebagai karyawan tata usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5.	Saya selalu melakukan sesuatu secara tepat dan cermat sebagai karyawan tata usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
6.	Saya seseorang yang dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagai karyawan tata usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
7.	Saya memiliki antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai karyawan tata usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
8.	Saya orang yang energik dalam melakukan tugas-tugas sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
9.	Saya merasa terkekang melakukan tugas-tugas saya sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
10.	Saya orang yang mudah memberi maaf (pemaaf), kepada orang yang melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
11.	Saya termasuk orang yang mudah untuk memulai pertengkaran dengan anggota karyawan Tata Usaha yang lain di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
12.	Saya orang yang tidak egois dengan anggota karyawan yang lain selaku karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
13.	Saya orang yang mudah sedih dan depresi melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
14.	Saya orang yang banyak mengkhawatirkan banyak hal selama bekerja sebagai karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
15.	Saya orang yang dapat tetap tenang dalam situasi tegang selama menjadi karyawan Tata Usaha di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	A			

2. Variabel *Organization Commitment* (Y)

No .	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya membanggakan UIN Sunan Kalijaga kepada orang lain di luar instansi.				
2.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
3.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
4.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekarang, walaupun saya menginginkannya				
5.	Saat ini tetap bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya				
6.	Sangat merugikan bagi saya untuk meninggalkan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
7.	Pindah dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ke instansi lain merupakan hal yang tidak etis dan tidak sepantasnya saya lakukan				
8.	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji lebih tinggi dari instansi lain, maka saya akan tetap bertahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				
9.	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	57	57.0	57.0	57.0
Valid Perempuan	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Tahun	14	14.0	14.0	14.0
31 - 40 Tahun	13	13.0	13.0	27.0
41 - 50 Tahun	47	47.0	47.0	74.0
> 51 Tahun	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 10 Tahun	24	24.0	24.0	24.0
11 - 20 Tahun	25	25.0	25.0	49.0
21 - 30 Tahun	44	44.0	44.0	93.0
> 31 Tahun	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	1	1.0	1.0	1.0
SMA	43	43.0	43.0	44.0

S1	49	49.0	49.0	93.0
S2	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



## UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

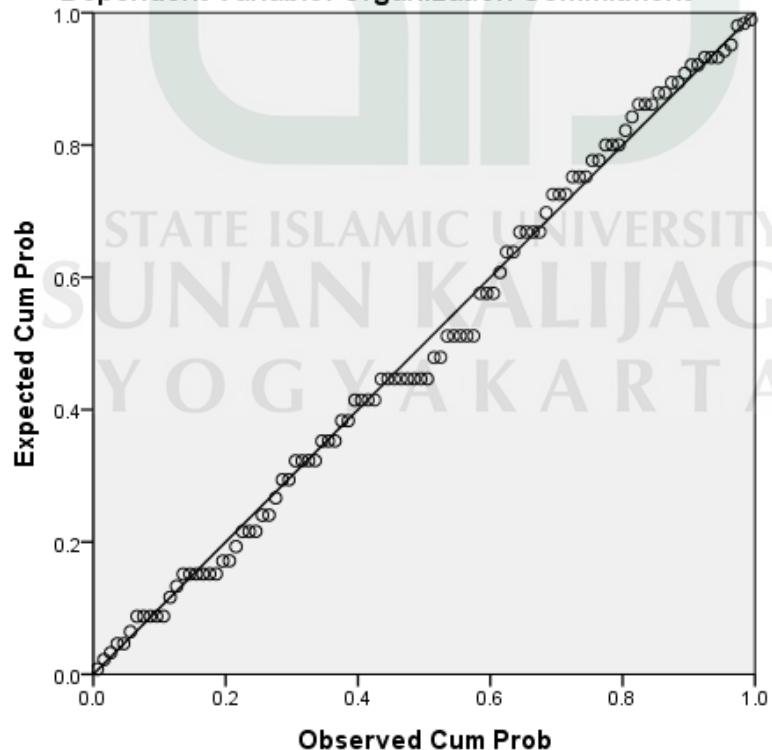
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	2.44327536
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Organization Commitment**



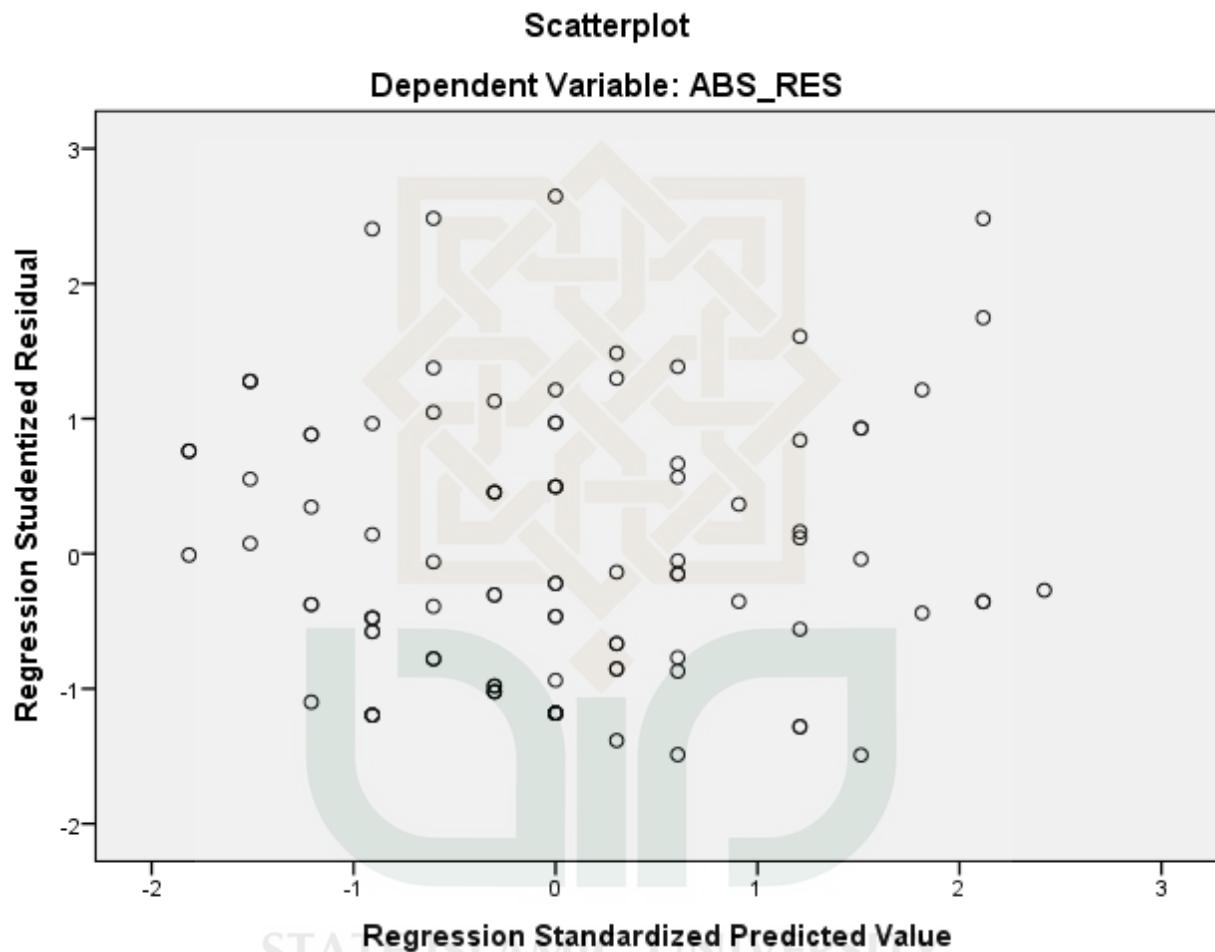
## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization Commitment * The Big Five Personality	(Combined)	768.977	14	54.927	9.063	.000
	Between Groups	Linearity	1	693.120	114.369	.000
		Deviation from Linearity	13	5.835	.963	.494
	Within Groups		85	6.060		
	Total		99			
		1284.110				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI ANALISIS REGRESI SEDERHANA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.535	2.456

a. Predictors: (Constant), The Big Five Personality

b. Dependent Variable: Organization Commitment

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	693.120	1	693.120	114.936	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	590.990	98	6.031		
Total	1284.110	99			

a. Dependent Variable: Organization Commitment

b. Predictors: (Constant), The Big Five Personality

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5.485	3.071		-1.786	.077
1 The Big Five Personality	.800	.075	.735	10.721	.000

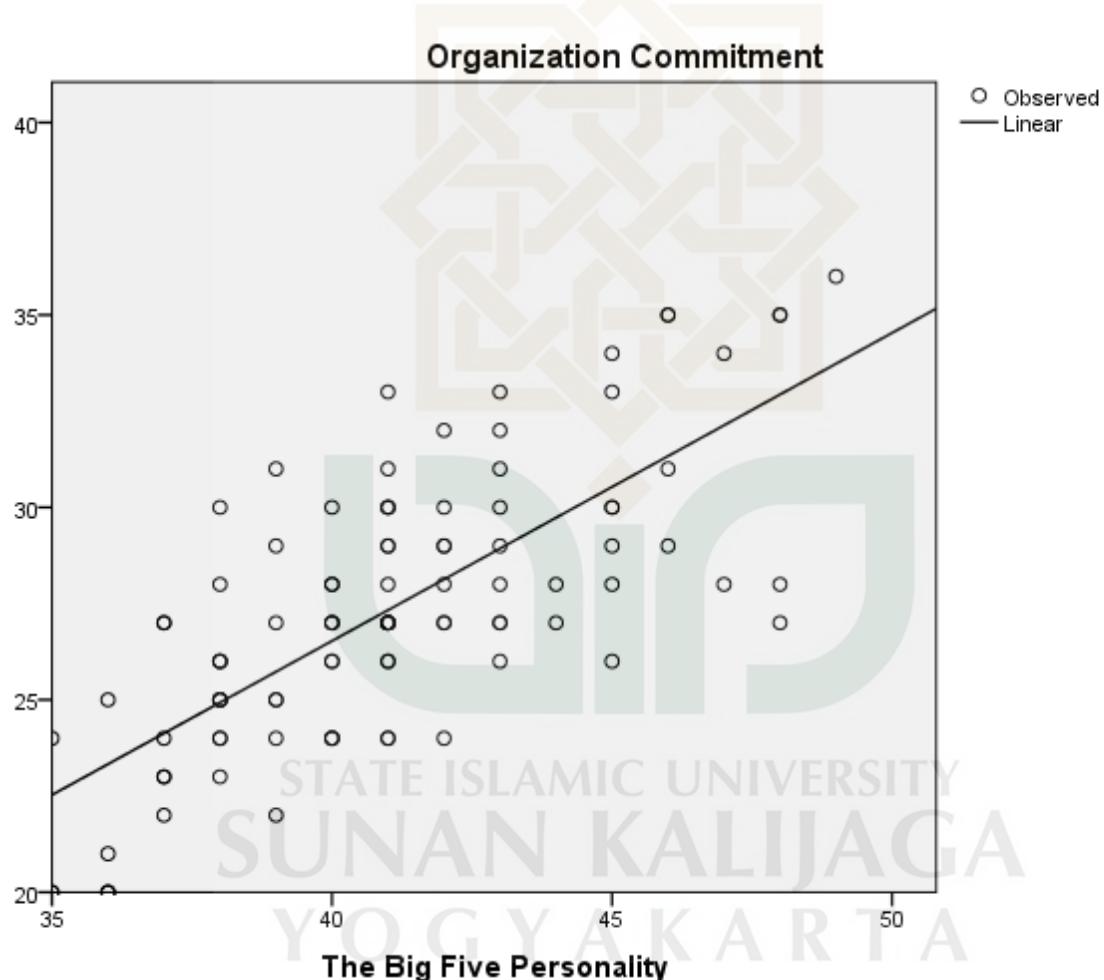
a. Dependent Variable: Organization Commitment

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Organization Commitment

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.540	114.936	1	98	.000	-5.485	.800

The independent variable is The Big Five Personality.



Data Kuesioner *The Big Five Personality* (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Tot
1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	38
2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	43
4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	44
5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	47
6	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	45
7	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	41
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	46
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
10	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	39
13	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	43
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
15	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	42
16	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	39
17	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	36
18	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	39
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
21	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40
22	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	41
23	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	40
24	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	46
25	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
26	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	38
27	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	48
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40
29	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	38
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	41
32	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	40
33	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	44
34	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	38
35	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	42
36	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	43
37	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	45
38	4	3	1	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	41
39	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	3	43
40	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	41
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	40
42	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
43	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	4	43
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	38
45	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	46
46	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	35

<b>47</b>	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	38
<b>48</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	38
<b>49</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43
<b>50</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	46
<b>51</b>	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	37
<b>52</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	39
<b>53</b>	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	42
<b>54</b>	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	45
<b>55</b>	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	48
<b>56</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	40
<b>57</b>	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	36
<b>58</b>	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	38
<b>59</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	42
<b>60</b>	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
<b>61</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	42
<b>62</b>	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	37
<b>63</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
<b>64</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40
<b>65</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	42
<b>66</b>	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	43
<b>67</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
<b>68</b>	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	39
<b>69</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
<b>70</b>	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	37
<b>71</b>	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	35
<b>72</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	40
<b>73</b>	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	41
<b>74</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>75</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
<b>76</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
<b>77</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	42
<b>78</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40
<b>79</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	46
<b>80</b>	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
<b>81</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	38
<b>82</b>	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
<b>83</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41
<b>84</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45
<b>85</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	41
<b>86</b>	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	42
<b>87</b>	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	41
<b>88</b>	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	43
<b>89</b>	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	39
<b>90</b>	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	38
<b>91</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	41
<b>92</b>	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	38
<b>93</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	43
<b>94</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40
<b>95</b>	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	41

<b>96</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	38
<b>97</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	37
<b>98</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
<b>99</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45
<b>100</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40

Data Kuesioner *Organization Commitment*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tot
<b>1</b>	4	4	2	2	3	2	2	3	1	23
<b>2</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>5</b>	2	4	3	3	4	3	3	3	3	28
<b>6</b>	3	4	4	2	3	2	3	3	4	28
<b>7</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
<b>8</b>	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
<b>9</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>10</b>	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>12</b>	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24
<b>13</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>14</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>15</b>	3	4	4	3	3	3	2	3	3	28
<b>16</b>	1	3	3	2	4	3	4	4	3	27
<b>17</b>	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
<b>18</b>	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
<b>19</b>	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>21</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
<b>22</b>	4	4	4	4	3	3	2	3	3	30
<b>23</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
<b>25</b>	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
<b>26</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
<b>27</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>28</b>	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24
<b>29</b>	4	4	4	4	3	2	3	3	3	30
<b>30</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
<b>31</b>	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
<b>32</b>	4	4	4	3	3	3	2	3	2	28
<b>33</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
<b>34</b>	4	3	3	2	3	2	2	3	2	24

<b>35</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
<b>36</b>	4	3	4	2	2	2	3	4	2	26
<b>37</b>	4	4	4	3	3	2	2	2	2	26
<b>38</b>	3	4	4	3	3	2	3	2	2	26
<b>39</b>	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	2	3	4	33
<b>41</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
<b>42</b>	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
<b>43</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
<b>44</b>	3	4	3	3	3	3	2	2	2	25
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
<b>46</b>	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20
<b>47</b>	3	4	4	3	4	1	3	3	3	28
<b>48</b>	3	3	3	3	4	2	2	2	2	24
<b>49</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
<b>50</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
<b>51</b>	2	3	4	2	3	3	4	3	3	27
<b>52</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31
<b>53</b>	3	3	3	4	3	2	2	2	2	24
<b>54</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
<b>56</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	4	27
<b>57</b>	3	3	3	2	3	2	2	1	2	21
<b>58</b>	4	3	3	4	4	1	2	3	2	26
<b>59</b>	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
<b>61</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>62</b>	4	4	3	2	3	2	1	2	2	23
<b>63</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>64</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
<b>65</b>	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
<b>66</b>	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31
<b>67</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>68</b>	3	4	4	3	3	2	2	2	2	25
<b>69</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
<b>70</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
<b>71</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
<b>72</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
<b>73</b>	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30
<b>74</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
<b>75</b>	2	3	2	2	2	1	3	3	2	20
<b>76</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
<b>77</b>	4	4	4	3	3	2	3	2	2	27
<b>78</b>	3	3	4	3	3	2	2	2	2	24
<b>79</b>	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29

<b>80</b>	3	4	4	3	3	3	2	3	3	<b>28</b>
<b>81</b>	3	4	3	3	3	3	2	1	3	<b>25</b>
<b>82</b>	3	4	2	3	2	2	2	2	2	<b>22</b>
<b>83</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>84</b>	4	4	3	3	4	4	2	3	3	<b>30</b>
<b>85</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>86</b>	4	4	4	1	4	4	1	4	4	<b>30</b>
<b>87</b>	3	3	3	3	4	3	4	3	3	<b>29</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>33</b>
<b>89</b>	3	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>25</b>
<b>90</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	2	<b>25</b>
<b>91</b>	4	4	4	4	2	3	2	4	4	<b>31</b>
<b>92</b>	2	4	4	3	3	2	2	4	2	<b>26</b>
<b>93</b>	3	4	4	3	3	2	3	3	3	<b>28</b>
<b>94</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>95</b>	3	4	4	3	4	4	3	2	2	<b>29</b>
<b>96</b>	3	4	4	3	3	2	2	2	2	<b>25</b>
<b>97</b>	2	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>23</b>
<b>98</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>35</b>
<b>99</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>34</b>
<b>100</b>	2	3	4	3	3	2	2	3	2	<b>24</b>





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



65

## SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.310/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Arif Agung Rochmani  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Yogyakarta, 04 Mei 1995  
Nomor Induk Mahasiswa : 13240099  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Ngemplak  
Kecamatan : Turi  
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,50 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munajasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016  
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. : 19720912 200112 1 002



## LABORATORIUM AGAMA

### Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

## SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

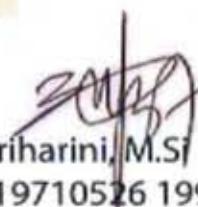
**ARIF AGUNG ROCHMANI**

**13240099**

**LULUS**

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014  
Ketua

  
**Dr. Sriharini, M.Si**  
NIP. 19710526 199703 2 001





Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ARIF AGUNG ROCHMANI  
NIM : 13240099  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

## SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

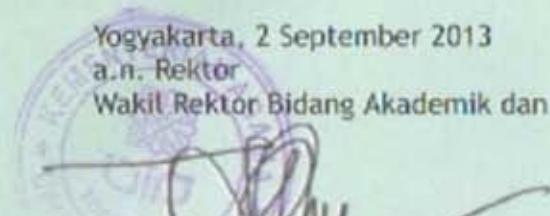
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta , 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.  
NIP. 19591218 197803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA  
REPUBLIK INDONESIA

I J A Z A H  
MADRASAH ALIYAH  
PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Nomor: MA:12.03/12.4/PP.01.1/148/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta !!! menerangkan bahwa:

nama : ARIF AGUNG ROCHMANI  
tempat dan tanggal lahir : Yogyakarta, 4 Mei 1995  
nama orang tua : Sudali  
nomor induk : 4016  
nomor peserta : 04-051-148-5

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Madrasah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Sleman, 24 Mei 2013

Kepala Madrasah,

Drs. Suharto  
NIP. 150272905

MA 120002493



**DAFTAR NILAI UJIAN  
MADRASAH ALIYAH**

Program : Ilmu Pengetahuan Sosial

TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Kurikulum : Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)  
 Nama : ARIF AGUNG ROCHMANI  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Yogyakarta, 4 Mei 1995  
 Nomor Induk : 4016  
 Nomor Peserta : 04-051-148-5

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-Rata Rapor	Nilai Ujian Madrasah	Nilai Madrasah*)
I	<b>UJIAN MADRASAH</b>			
1.	Pendidikan Agama Islam			
a.	Al-Qur'an-Hadis	7,93	9,20	8,69
b.	Aqidah-Akhlik	8,10	9,20	8,76
c.	Fikih	8,20	8,80	8,56
d.	Sejarah Kebudayaan Islam	7,50	9,60	8,76
2.	Pendidikan Kewarganegaraan	7,70	8,80	8,36
3.	Bahasa Indonesia	7,77	9,60	8,96
4.	Bahasa Arab	7,83	8,60	8,29
5.	Bahasa Inggris	7,97	9,60	8,94
6.	Matematika	8,07	9,25	8,78
7.	Sejarah	8,13	8,60	8,41
8.	Geografi	7,93	9,20	8,69
9.	Ekonomi	8,20	8,50	8,38
10.	Sosiologi	9,23	9,60	9,45
11.	Seni Budaya	7,70	8,00	7,88
12.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	8,30	9,00	8,72
13.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	7,73	9,00	8,49
14.	Keterampilan/Bahasa Asing <b>Teknisi Komputer</b>	8,00	8,80	8,48
<b>Rata-Rata</b>				8,62

\*) Nilai Madrasah = 40% Nilai Rata-Rata Rapor + 60% Nilai Ujian Madrasah

No.	Mata Pelajaran	Nilai Madrasah	Nilai Ujian Nasional	Nilai Akhir *)
II	<b>UJIAN NASIONAL</b>			
1.	Bahasa Indonesia	8,96	8,60	8,7
2.	Bahasa Inggris	8,94	7,60	8,1
3.	Matematika	8,78	5,00	6,5
4.	Ekonomi	8,38	4,75	6,2
5.	Sosiologi	9,45	8,20	8,7
6.	Geografi	8,69	7,20	7,8
<b>Rata-Rata</b>				7,7

\*) Nilai Akhir = 40% Nilai Madrasah + 60% Nilai Ujian Nasional

Steman, 24 Mei

2013

Kepala Madrasah,



Drs. Suharto  
NIP. 150272905

# SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/2.24.6.8/2017



## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Arif Agung Rochmani  
NIM : 13240099  
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

TERIMA  
Kepala PTIPD



Yogyakarta, 5 Oktober 2017  
Dr. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.  
19820511 200604 2 002

Stander Nilai:			
Nilai	Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	56 - 70	C	Cukup
41 - 55	41 - 55	D	Kurang
0 - 40	0 - 40	E	Sangat Kurang



## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.4.6/2017

This is to certify that:

Name : Arif Agung Rochmani.  
Date of Birth : May 04, 1995  
Sex : Male

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **March 31, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	50
Structure & Written Expression	49
Reading Comprehension	45
<b>Total Score</b>	<b>480</b>

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 31, 2017

Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19680915 199803 1 005



# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: 2017/UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.7.195

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنَّ

الاسم : Arif Agung Rochmani  
تاريخ الميلاد : ٤ مايو ١٩٩٥

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٤ نوفمبر ٢٠١٧، وحصل على درجة :

٣٧	فهم المسموع
٣١	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢١	فهم المقروء
٢٩٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوگاكرتا، ١٤ نوفمبر ٢٠١٧



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Arif Agung Rochmani  
Tempat/Tgl.Lahir : Yogyakarta, 04 Mei 1995  
Alamat : Keparakan Lor MG 1/ 715 A YK, RT 37 RW 08  
Email : [Ariefagungrochmani@gmail.com](mailto:Ariefagungrochmani@gmail.com)  
No. Telp : 085701098452

### B. Nama Orang Tua

Ayah : Sudali  
Ibu : Siti Murwati

### C. Riwayat Pendidikan

1. SD N Keputran A Yogyakarta, 2007
2. SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta, 2010
3. MAN 3 Yogyakarta, 2013

### D. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Tim Volly SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta
2. Anggota Tim Futsal SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta
3. Anggota Pramuka MAN 3 Yogyakarta
4. Anggota Tim Volly MAN 3 Yogyakarta
5. Anggota Tim Futsal MAN 3 Yogyakarta
6. Anggota Tim Sepak Bola MAN 3 Yogyakarta
7. Anggota PASKIBRAKA Tahun 2012 Tingkat Kabupaten Sleman