

**PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BNI SYARIAH KANTOR CABANG
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

SRI RETNONINGSIH

NIM.14830029

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

2018

**PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BNI SYARIAH KANTOR CABANG
YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

SRI RETNONINGSIH

NIM.14830029

PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, S.E., M.Si.

NIP. : 19730702 200212 1 003

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

2018



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-1815.28/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2018

Tugas akhir dengan judul: "Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sri Retnoningsih
NIM : 14830029
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 16 Mei 2018
Nilai : A/B

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

TIM UJIAN AKHIR

Ketua Sidang

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. : 19730702 200212 1 003

Penguji I

Penguji II

Sunarsih, S.E., M.Si
NIP. 19740911 199903 2 001

Prasojo, S.E., M.Si
NIP. 19870322 201503 1 004

Yogyakarta, 16 Mei 2018

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sri Retnoningsih

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Sri Retnoningsih

NIM : 14830029

Judul Skripsi : "Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Manajemen Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 11 Mei 2018
Pembimbing

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. : 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Retnoningsih

NIM : 14830029

Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut pada *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 16 Mei 2018

Penyusun



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Retnoningsih
NIM : 14830029
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 16 Mei 2018

Yang menyatakan

(Sri Retnoningsih)

MOTTO

Berusaha untuk terus berbuat baik, karena hal itu baik.

**Jangan katakan hal-hal kecil dengan banyak kata-kata, tapi katakanlah
sesuatu yang besar dengan sedikit kata**

(Pythagoras)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

**“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan
melihat (balasan)nya”**

(Az-Zalzalah:7)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua saya, Ibu Sri Suwarti dan Bapak Tarsono

Serta Ibu Wijayati Lasmi

Kakakku Tercinta

Pujiati dan Dirsun

Supriyadi dan Nanik Susanti

Agus Widiharto dan Alvy Mangunah

Serta Almamaterku

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet

س	Sīn	S	Es
سین	Syīn	Sy	es dan ye
ش	Şād	ş	es (dengan titik di bawah)
د	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta ‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Tā’ marbūṭah

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

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----◌-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
	Kasrah	ditulis	<i>ḡukira</i>

ذَكَرَ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>
يَذْهَبُ			

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis ditulis	<i>Ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati تَنْسَى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis ditulis ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i> <i>au</i> <i>qaul</i>
2. fathah + wāwu mati قَوْل		

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

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

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawi al-furūḍ</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang telah mengajarkan kepada kita betapa indahnya islam dan manisnya iman.

Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi strata satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam penyusunan penelitian ini terdapat kendala yang dialami oleh peneliti, hal tersebut semata-mata karena keterbatasan dari penyusun. Dalam penyusunan skripsi ini penyusun berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Yazid Afandi, M.Ag., selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu membimbing, memberikan arahan, waktu luang dan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh Karyawan PT BNI Syariah yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga tercinta Ibu Sri Suwarti, Bapak Tarsono, Ibu Wijayati Lasmi, dan Kakak-kakakku Pujiati, Disrun, Supriyani, Nanik Susanti, Agus Widiharto dan Alvy Mangunah yang telah memberikan doa, dukungan materiil, motivasi, dan semangat yang luar biasa sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
10. Keluarga besar Prodi Manajemen Keuangan Syariah 2014 yang telah memberikan sambutan hangat sejak pertama kali berjumpa, hingga melewati banyak hal bersama-sama.
11. Keluarga PKL DPU-DT yang telah banyak memberikan pengalaman baik berupa materi maupun praktik kerja di lapangan dengan berbagai tantangan.
12. Keluarga besar KKN Pringsurat Angkatan 93, Galeih, Risfi, Amin, Lia, Sutan, Selly, Mudin, Rere dan Aa' Ichsan yang tak kenal lelah berjuang bersama melewati 50 hari bersama untuk menyelesaikan Program KKN yang Alhamdulillah terlaksana seratus persen. Kalian memiliki bagian sendiri-sendiri dihati dan memori otakku.
13. Sahabat Terbaik Sinta, Susi, Jannah, Aam, Tya, Inga, Dewi, Sekar yang selalu ada untuk berbagi keluh kesah dan bahagia.
14. Keluarga besar UKM Olahraga, Vuinsa, Volebi, dan FEBInita yang telah kebersamai penulis dalam menyalurkan hobi bersama di lapangan.

15. DEMA FEBI, *Shodaqoh Kulla Yaum*, GenBI beserta teman-teman relawan DPU-DT yang telah memberikan pengalaman berorganisasi yang luar biasa, sikap saling menghargai dan toleransi yang tinggi antara anggotanya membuat saya semakin terbuka untuk menerima orang baru dalam kehidupan saya.

16. Keluarga Wisma 75 dan Wisma Adji yang telah kebersamai saya sampai titik ini.

Semoga semuanya menjadi berkah dan amal sholeh yang diterima oleh-Nya. Selain itu, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, dan umumnya bagi pembaca semua. Aamiin.

Yogyakarta, 11 Mei 2018

Penulis,

Sri Retnoningsih

NIM. 14830029

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan.....	8

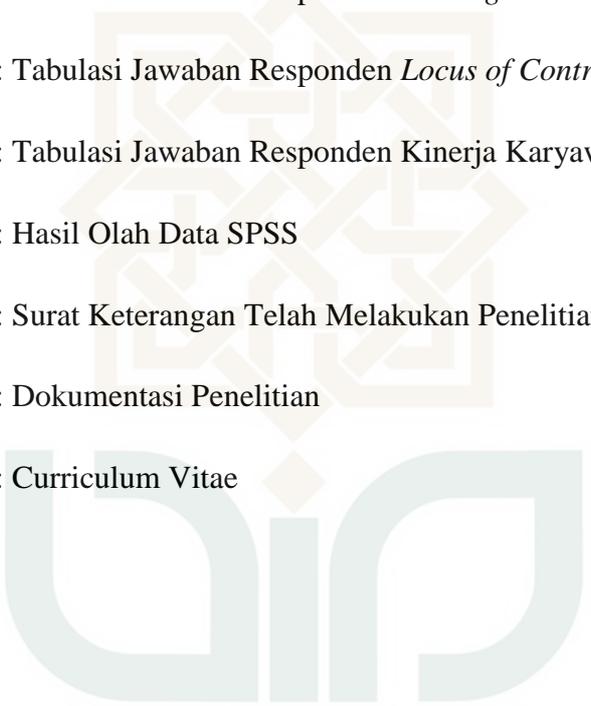
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
1. Teori <i>The Big Five Personality</i>	10
2. Teori <i>Locus od Control</i>	17
3. Teori Kinerja	20
B. Telaah Pustaka	24
C. Rumusan Hipotesis	28
D. Kerangk Berpikir	33
E. Definisi Operasional Variabel	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Teknik Pengumpulan Data	37
D. Sebaran Skala Item	38
E. Teknik Analisis Data	40
F. Uji Kualitas Instrumen Data	41
1. Uji Statistik Descriptif	41
2. Pengujian Instrumen Penelitian	42
3. Uji Asumsi Klasik	43
4. Pengujian Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Karakteristik Responden	46
C. Hasil Penelitian	48
D. Analisis Hasil Penelitian	67
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Asset BNI Syariah	3
Tabel 3.1 : Skala Likert	39
Tabel 3.1 : Sebaran Item <i>The Big Five Personality</i>	39
Tabel 3.1 : Sebaran Item <i>Locus of Control</i>	40
Tabel 3.1 : Sebaran Item Kinerja	41
Tabel 4.1 : Penyebaran Kuesioner	44
Tabel 4.2 : Data Responden	45
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas <i>Openness</i>	48
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas <i>Conscientiousness</i>	48
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas <i>Extraversion</i>	49
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas <i>Agreeableness</i>	49
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas <i>Neuroticism</i>	50
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas <i>Internal Locus of Control</i>	51
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas <i>External Locus of Control</i>	52
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Kinerja	52
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.14 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.15 : Hasil Uji Regresi Berganda	58
Tabel 4.16 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.17 : Hasil Uji Simultan	63
Tabel 4.18 : Hasil Uji Parsial	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Permohonan Mengisi Kuesioner
- Lampiran II : Kuesioner Penelitian
- Lampiran III : Tabulasi Jawaban Responden *The Big Five Personality*
- Lampiran IV : Tabulasi Jawaban Responden *Locus of Control*
- Lampiran V : Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran VI : Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran VII : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran VIII: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran IX : Curriculum Vitae



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Beberapa penelitian sebelumnya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus menjelaskan pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua faktor dalam *The Big Five Personality* berpengaruh terhadap kinerja, melainkan hanya *Extraversion* dengan sig 0.016, sedangkan faktor lain dari *The Big Five Personality* yaitu *Openness*, *Conscientiousness*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Variabel *Locus of Control* juga tidak semua berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hanya *Internal Locus of Control* yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan *Locus of Control External* memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah kantor Cabang Yogyakarta.

Kata Kunci: *The Big Five Personality*, *Locus of Control*, Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Some previous studies say that there is a significant influence between The Big Five Personality and Locus of Control on employee performance. This study aims to determine as well as explain the influence of The Big Five Personality and Locus of Control on employee performance. The method of analysis used in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that not all factors in The Big Five Personality affect the performance, but only Extraversion with sig 0.016, while other factors from The Big Five Personality that is Openness, Conscientiousness, Agreeableness, and Neuroticism have no effect to the performance of Employees of PT BNI Syariah Yogyakarta Branch Office. Locus of Control variables also not all affect the employee's performance, only Internal Locus of Control has a positive and significant impact on performance, while Locus of Control External has a positive but not significant impact on the performance of employees of PT. BNI Syariah Branch Office of Yogyakarta.

Keywords: The Big Five Personality, Locus of Control, Employee Performance.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masuknya perbankan asing ke Indonesia menjadi salah satu faktor penyebab munculnya ketegangan manajer perbankan di dalam negeri. Persaingan untuk mendapat kepercayaan nasabah dalam memilih perbankan kini menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan, mulai dari inovasi kualitas produk sampai dengan perbaikan kualitas pelayanan harus dilakukan. Bank syariah telah turut andil dalam memberikan dampak terhadap perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, meskipun *market share* perbankan syariah di Indonesia masih jauh dibandingkan dengan *market share* perbankan syariah di negara lain. Hal ini dibuktikan dengan jumlah *market share* perbankan syariah di Indonesia pada bulan Agustus 2017 adalah 5.44 persen, sedangkan pada tahun 2016 baru 5.3 persen. Jika dibandingkan dengan *market share* di Arab yang mencapai 51.1 persen, Malaysia mencapai 23,8 persen, dan Uni Emirat Arab mencapai 19.6 persen, maka Indonesia masih kalah jauh meskipun mayoritas penduduk di Indonesia adalah muslim¹.

Fakta diatas kemudian menjadi perhatian untuk perbankan syariah di Indonesia agar mampu bersaing dengan Negara lain, mulai dari memperbaiki strategi kompetisi hingga strategi dalam mengelola Sumber

¹ Dedy Afrianto, Market Share Perbankan Syariah Indonesia Hanya 5,3%, Jokowi: Di Malaysia Sudah 23,8%, <https://economy.okezone.com>, senin, 19 Februari 2018, Pukul 23. 40 WIB.

Daya Manusia (karyawan). Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau dalam bahasa syariah disebut sebagai sumber daya insani ini dituntut untuk dapat mengetahui *fiqh muamalah* serta operasional yang berlandaskan syariah islam dengan memperdalam kompetensi karyawan, hal ini bisa dilakukan dengan berbagai macam cara, diantaranya adalah mengadakan pelatihan bagi karyawan.

Beberapa tahun terakhir ini kinerja perbankan syariah menunjukkan bahwasanya meskipun *market share* di Indonesia belum mampu menyaingi Negara lain, setidaknya total aset perbankan syariah menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu. Hal tersebut dibuktikan dengan data statistik dari OJK yang menyatakan bahwa total aset perbankan syariah pada Oktober 2017 mencapai 395.889 miliar, jumlah aset ini lebih besar jika dibandingkan dengan Oktober tahun lalu yang hanya mencapai angka 331.005 miliar. Pertumbuhan aset ini menunjukkan bahwa perbankan syariah mengalami kenaikan aset sebesar 19.60 persen dari tahun 2016 ke tahun 2017.²

PT. BNI Syariah sebagai bank umum yang mendapat gelar sebagai bank Syariah terbaik dengan aset lebih dari 10 triliun dalam ajang *Investor Best Sharia Awards 2017*, tentunya akan semakin meningkatkan kinerjanya untuk tetap mempertahankan gelar tersebut, baik dari kinerja perusahaan (dalam skala besar) hingga karyawannya sendiri (dalam skala kecil). Hal ini karena seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan,

² OJK, Siaran Pers 102/DHMS/OJK/X/2017, <http://www.ojk.go.id>, Kamins, 4 Januari 2018, Pukul 09.35 WIB.

mereka akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara signifikan (Mathis & Jackson, 2009:113). Pernyataan tersebut didukung oleh tabel dibawah ini:

Tabel.1.1 Jumlah Aset PT. BNI Syariah

No.	Tahun	Jumlah Aset
1	2015	23.017.667
2	2016	28.314.175
3	2017	30.746.068

Sumber: Laporan Keuangan PT. BNI Syariah

Sesuai prinsip syariah dengan tiga pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahah, maka PT. BNI Syariah memiliki tujuan untuk terus menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. Dilihat dari tujuan BNI Syariah sendiri perlu adanya upaya untuk menjaga prestasi dan kepercayaan besar yang di dapat oleh PT. BNI Syariah. Seorang manajer harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. McCrae Costa (1992) dalam Feist&Feist (2010) serta beberapa ahli psikologi lain seperti Klang menekankan pada keterkaitan antara kinerja dengan unsur kepribadian. Kinerja sebagai salah satu gambaran kemampuan seorang karyawan mengenai kualitas dan kuantitas yang dimiliki, tanggungjawab, beban kerja, strategi pengerjaan serta komitmen, merupakan unsur dari kecenderungan kepribadian termasuk kemampuan kecerdasan karyawan. Menurut Syamsu dan Juntika (2011:1)

Kepribadian (*personality*) merupakan salah satu kajian psikologi yang lahir berlandaskan pemikiran, kajian atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan khusus) para ahli. Hasil pemikiran dan temuan para ahli sangat beragam, sehingga melahirkan teori yang beragam pula, diantaranya adalah teori tentang *The Big Five Personality* dan *Locus of Control*.

The Big Five Personality merupakan salah satu teori kepribadian yang berkembang di abad ke-20an. Teori Lima Besar merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick dan Mount, 1991). Kelima faktor tersebut kemudian mendapat singkatan “OCEAN” dari John (1990). Howard dan Miriam (2006) menyebutkan dengan istilah *Openness* (O), *Conscientiousness* (C), *Extroversion* (E), *Agreeableness* (A), *Neuroticism* (N). Analisis tersebut dapat menunjukkan kepribadian seseorang untuk memprediksi kinerja karyawan dalam menyelesaikan sebuah beban kerjanya (Muslim dan Rinandita, 2017).

Variabel kepribadian (*personality*) lain adalah *Locus of Control*, variabel ini didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya seseorang mengontrol nasibnya (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of Control* dibagi menjadi dua yaitu, *Internal Locus of Control* dan *Eksternal Locus of Control*. Berdasarkan uraian diatas, pembahasan ini menjadi menarik karena tidak konsistennya hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian

ini dengan tujuan untuk melihat konsistensi pada teori ini apabila diterapkan pada Karyawan PT. Syaria. Penilaian dari *Locus of Control* nantinya akan membantu perusahaan dalam menentukan pelatihan dan pengembangan kepribadian mana yang akan dipilih untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan hasil penilaian *The Big Five Personality* nantinya akan berguna untuk membantu memprediksi kepribadian seseorang secara objektif.

Perbedaan penelitian ini adalah, penelitian ini lebih menekankan pada kepribadian yang menjadi dasar dari tingkah laku atau perbuatan seorang karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu yang mengambil karyawan PT.BNI Syariah sebagai salah satu objek penelitiannya hanya berfokus pada variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, insentif, dan konflik peran terhadap kinerja, sedangkan variabel kepribadian sebagai isu terbaru masih belum mendapatkan perhatian. Oleh karena itu penulis mengambil variabel kepribadian sebagai pembeda dari penelitian-penelitian terdahulu.

Mangkunegara (2009:4) mengatakan bahwa dalam hubungan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Robbins dan Judge (2015:84) juga mengemukakan bahwa riset telah menemukan hubungan antara dimensi-dimensi kepribadian dan kinerja. Berlandaskan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH THE BIG FIVE**

PERSONALITY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BNI SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Openness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh *Extroversion* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh *Agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
5. Bagaimana pengaruh *Neuroticism* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
6. Bagaimana pengaruh *Internal Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?
7. Bagaimana pengaruh *Eksternal Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Openness* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Extroversion* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
4. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Agreeableness* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
5. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Neuroticism* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
6. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
7. Menjelaskan bagaimana *External Locus of Control* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu dan pengembangan riset kinerja sumber daya manusia (karyawan), terutama pembahasan mengenai *The*

Big Five Personality dan *Locus of Control* terhadap pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Manajer Perusahaan untuk mengambil kebijakan sebaik mungkin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang mana hasil penelitian akan memberikan gambaran mengenai kepribadian setiap karyawan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab yang saling berkaitan satu sama lainnya, berikut penjelasan secara garis besarnya :

Bab I. Pendahuluan. Bab pertama ini merupakan pendahuluan dasar dan acuan mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis. Pada bab ini dibahas tentang teori-teori yang sesuai dengan penelitian, menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian, bab ini juga memberikan pemahaman serta kerangka yang menjadi landasan penelitian.

Bab III. Metode Penelitian. Bab ini membahas mengenai jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan juga teknik analisis data, metode yang

digunakan untuk mengetahui pengaruh *The Big Five Personality* dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi tentang hasil analisis pengolahan data, baik deskriptif maupun analisis pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Bab V. Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang disusun oleh penulis, keterbatasan dan saran dari analisis data yang berkaitan dengan penelitian.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pemahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Openness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} -2.131 < t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *openness* terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Variabel *Conscientiousness* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $-0.918 < t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.362 > 0.05$. berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *Conscientiousness* tidak menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
3. Variabel *Extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.471 > t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.016 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Extraversion* terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *extraversion* menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

4. Variabel *Agreeableness* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} -1.531 < t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.131 > 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan *Agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *Agreeableness* tidak menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
5. Variabel *Neuroticism* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} -0.517 < t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.607 > 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan *Neuroticism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *Neuroticism* tidak menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
6. Variabel *Internal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.578 > t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.012 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara *Internal Locus of Control* terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *Internal Locus of Control* menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
7. Variabel *External Locus of Control* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 0.936 < t_{tabel} 2.001$ dengan tingkat signifikansi $0.353 > 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan

External Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *External Locus of Control* tidak menjamin akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang saya sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pelatihan-pelatihan yang lebih condong pada kepribadian dengan openness, extraversion, dan internal locus of control, karena variabel tersebut yang telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila perusahaan memberikan pelatihan tersebut, maka besar kemungkinan akan memunculkan keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang, selain jurnal dan buku sudah ada. Selain itu pihak kampus diharapkan selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan bisa menambahkan variabel lain, ataupun mengkolaborasikan antara variabel kepribadian dengan variabel lain seperti gaji, pendidikan, lingkungan kerja, motivasi, dan variabel lainnya untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto Dedy. 2017. Market Share Perbankan Syariah Indonesia Hanya 5,3%, Jokowi: Di Malaysia Sudah 23,8%. Diakses pada Februari 8, 2018.
- <https://economy.okezone.com/read/2017/07/27/320/1745134/market-share-perbankan-syariah-indonesia-hanya-5-3-jokowi-di-malaysia-sudah-23-8>
- Allwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Askarian, Nahid. 2013. The Relationship Between Personality Traits and Job Performance (Case Study: Employees of the ministry of education of Kerman. *Research in Business Islamic Azad University, Zayd, Iran*.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Azwar, S. 1998. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BNI Syariah. 2018. Sejarah BNI Syariah. Diakses pada Januari 3, 2018.
- <http://www.bnisyariah.co.id/idid/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah>.

- Budiwati, Etik. 2012. Hubungan antara *Locus of Control* Internal dengan kematangan karir pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Soshum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Corsini, R.J., & Marsella, A.J. 1983. *Personality theories: Reseach anf Assesment. USA: University of Hawai at Manoa Peacock Published, Inc.*
- Feist, J., & Feist, G. 2009. *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fiqih, A.H.dkk. 2016. Pengaruh Locux of Control Terhadap Kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35 No. 1.
- Friedman, Howard, Miriam Schustack. 2008. *Personality: Classic Theories aand Modern Research*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Maskin. 2007. *Transmisi Kebijakan Moneter*, cet.1. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. 2013. *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, kosep, dan aplikasi dengan evIEWS 8*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 edisi ke-5*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

- Helmi, A.F. 1996. Disiplin kerja. *Buletin psikologi*, tahun IV, No. 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hyatt, T.A. dan Prawitt, D.F. 2001. "Does congruence between audit structure and auditors Locus of Control affect job performance?" *The Accounting Review*, Vol. 76 No.2, hal. 263-74.
- Klang, Andreas. 2012. The Relationship between Personality and Job Performance in sales: A replication of Past Research and Extension to a Swedish Context. *Thesis Department of Psychology, Stockholm University*.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, Ageng. 2016. Kecenderungan Perilaku Cyberbullying ditindaju dari Traits dalam Pendekatan Big Five Personality pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga.
- Kreitner dan Kinitchi.2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Made,Putri. S.D & Gede,Suparta.I.2016."Pengaruh Locus Of Control, Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Bali*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mathis L. Robert dan Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resources Management 10th ed.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. Robert dan Jhon H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nasyroh, M & Wikansari, R. 2017. Hubungan antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekopsy.* Vol 4, No.1. Politeknik APP Jakarta.
- Nisfiannoor, M. 2009. *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial.* Jakarta: Salemba humanika.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- OJK (2017). Siaran Pers 102/DHMS/OJK/X/2017. *Market Share Keuangan Syariah* capai 8%. Diakses pada Januari 4, 2018. <http://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-Market-Share-Keuangan-Syariah-Capai-8-Persen.aspx>
- Pervin, Lawrence, dkk. 2010. *Psikologi kepribadian: Teori dan penelitian.* Jakarta: Kencana.
- Phares, E. J. 1976. *Locus of Control in Personality.* New Jersey: General Learning Press.

- Pratika, D. W. 2015. Hubungan big five Personality dengan Kinerja Karyawan outsourcing. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan kinerja karyawan, kiat menuju organisasi kompetitif dalam perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purnomo, R., dan Lestari, S. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 2, hal. 144-160.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behaviour*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P & Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Alih bahasa: Diana. Jakarta: Salemba empat.
- Rotter, J. B. 1996. Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, 1-28.
- Santoso, Totok Budi & Triandaru, Sigit. 2006. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari Dewi dan Wyan Mujiati. 2015. pengaruh The Big Five Personality dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. Bali.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarsono, Heri. 2008. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.

Wahyuprihati, Afni. 2011. Pengaruh The Big Five Personality dan Hardiness pada kinerja pegawai di Pusat Pembinaan Mental Markas Besar tentara Nasional Indonesia Cilangkap Jakarta Timur. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Widhiastuti, hardani. 2014. Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Semarang*.

Widhiastuti, Hardani, Gusti Yuliasih. 2015. Detection Model of Creativity Development to Improve the Council Member's Performance by Using the Big Five Personality Deetection. *International Journal of Applied Psychology* 5(3): 73-82.

Widianingrum, Erlin. 2016. Hubungan antara Religiusitas dan Kepribadian Big Five dengan Altruisme pada Relawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) HIV & AIDS di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Yusuf, Syamsu, Juntika. 2011. *Teori Kepribadian*. Bandung: PT RemajaRosdaka

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA