

**PENGARUH ESKTRAVERSI, KESTABILAN EMOSI, KETERBUKAAN,  
KERAMAHAN, DAN KESADARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA  
KANTOR PUSAT GEDONGKUNING 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  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**DWI DANAN SARI**

**NIM: 15820155**

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

**2019**

**PENGARUH ESKTRAVERSI, KESTABILAN EMOSI, KETERBUKAAN,  
KERAMAHAN, DAN KESADARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA  
KANTOR PUSAT GEDONGKUNING YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:  
DWI DANAN SARI  
NIM: 15820155**

**DOSEN PEMBIMBING  
Dr. MISNEN ARDIANSYAH, SE, M.Si. Ak., CA..ACPA  
NIP: 19710929 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-795/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan Judul : **PENGARUH EKSTRAVERSI, KESTABILAN EMOSI, KETERBUKAAN, KERAMAHAN, DAN KESADARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARCA KANTOR PUSAT GEDONGKUNING YOGYAKARTA**

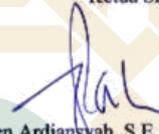
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **DWI DANAN SARI**  
Nomor Induk Mahasiswa : **15820155**  
Telah diujikan pada : **Kamis, 22 Agustus 2019**  
Nilai : **A**

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

  
Dr. Misnen Ardianyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji I

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

Penguji II

  
Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.  
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 26 Agustus 2019  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dekan



  
Dr. Syaifiq Muhammad Hanafi, M.Ag  
NIP. 19670618 199703 1 003



### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Dwi Danan Sari

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 : Dwi Danan Sari

NM : 15820155

Judul Skripsi : "Pengaruh Ekstraversi, Kestabilan Emosi, Keterbukaan, dan Keterbukaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kantor Pusat Gedongkuning Yogyakarta."

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 18 Agustus 2019

**Pembimbing**

**Dr.Misnen Ardiansyah, SE, M.Si. Ak., CA.,ACPA  
NIP: 19710929-200003 1 001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Dwi Danan Sari

NIM: 15820155

Prodi: Perbankan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul “Pengaruh Ekstraversi, Kestabilan Emosi, Keterbukaan, Keramahan, dan Kesadaran Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kantor Pusat Gedongkuning Yogyakarta” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam *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, 12 Agustus 2019

Penyusun



**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

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

Nama: Dwi Danan Sari

NIM: 15820155

Program Studi: Perbankan Syariah

Jenis Karya: Skripsi

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

**“Pengaruh Ekstraversi, Kestabilan Emosi, Keterbukaan, Keramahan, dan Kesadaran Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kantor Pusat Gedongkuning Yogyakarta”**

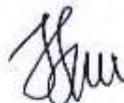
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 12 Agustus 2019

Yang menyatakan



(Dwi Danan Sari)

## MOTTO

“Seberat-beratnya hidup, akan terasa mudah jika kita melibatkan Allah.”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak tercinta, Ibu Sutarni dan Bapak Naryono yang tiada henti-hentinya mendoakan yang terbaik, selalu memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan yang luar biasa sampai saat ini.

Keluarga kontrakan Bale Estri Meli, Afni, Eva, Syafi, Lulu, Atik dan Ica. Sahabat-sahabatku Mutohir, Elok, Ipit, Revi, Hera, Annisa, Nadya, Habibah, Nita, Wirda, dan Rendi yang telah memberikan dukungan dan menghibur saya selama ini.

Teman seperjuangan saya Avida Zulfiana Dwi Utami yang menemani, membantu, tempat berbagi suka dan duka dari awal pembuatan skripsi hingga akhir penyelesaian skripsi.

Teman-teman Perbankan Syariah D, serta seluruh teman Perbankan Syariah 2015 yang memberikan semangat selama ini.

Keluarga KKN 96 Kelompok 92, Syihab, Iqbal, Irsyad, Inas, Lia, Dini, Lulu dan Lingyang yang selalu memberikan kehangatan, keakraban dan kekompakan sampai saat ini.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

### A. Konsonan Tunggal

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

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

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

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al").

Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I

كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

#### Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

*Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur Alhamdulillah berkat rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya, sholawat serta salam senantiasa tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaknya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya, sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses dan perjuangan adalah buah manis. Tidak berhenti di sini, semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

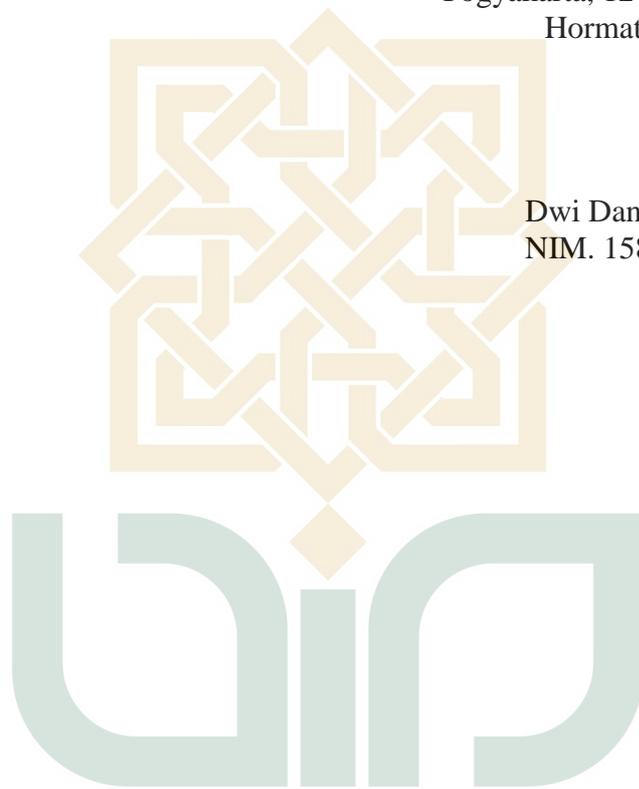
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si, Ak., CA., ACPA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ibu Ida serta seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Kantor Cabang Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
9. Keluargaku tercinta yang sabar mendidik, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril dan materil, dan kasih sayang yang terbaik.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 12 Agustus 2019

Hormat Saya

Dwi Danan Sari  
NIM. 15820155



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERTANYAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>13</b>

A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Ekstraversi.....	16
3. Kestabilan Emosi.....	18
4. Keterbukaan .....	19
5. Keramahan .....	21
6. Kesadaran .....	22
B. Telaah Pustaka.....	24
C. Pengembangan Hipotesis.....	27
D. Kerangka Pemikiran.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Metode Pengumpulan Data .....	35
D. Definisi Operasional Variabel.....	36
E. Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Profil Responden.....	49
B. Analisis Data .....	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Keterbatasan Penelitian .....	75

C. Saran .....76

**DAFTAR PUSTAKA .....77**

**LAMPIRAN**

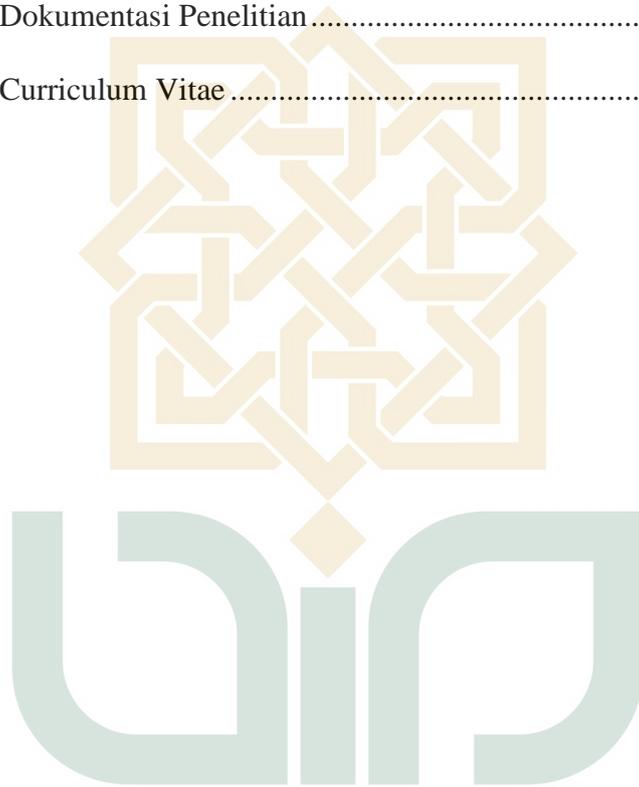


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Triwulan .....	2
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda .....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Telaah Pustaka .....	i
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	iv
Lampiran 3. Hasil Output Excel.....	viii
Lampiran 4. Hasil Output Pengujian SPSS.....	xv
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....	xxxiii
Lampiran 6. Curriculum Vitae .....	xxxiv



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60



## ABSTRAK

Karyawan adalah modal bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain. Mampu atau tidaknya perusahaan terus bersaing ditentukan oleh kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tugas bagi setiap perusahaan. Dengan kinerja yang berkualitas dan dapat diukur secara kuantitas maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan-tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang telah mereka rencanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan menggunakan lima variabel independen, yaitu: (1) Ekstraversi, (2) Kestabilan Emosi, (3) Keterbukaan, (4) Keramahan, (5) Kesadaran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Penelitian menggunakan seluruh karyawan perusahaan sebagai responden. Analisis statistik yang digunakan yaitu uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 19 *for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel ekstraversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kantor Pusat Gedongkuning Yogyakarta. Secara parsial, variabel ekstraversi, keterbukaan, dan keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya variabel kestabilan emosi dan kesadaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 93,2% dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,932 terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 6,8% dipengaruhi oleh model lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Ekstraversi, Kestabilan Emosi, Keterbukaan, Keramahan, Kesadaran, dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*Employee is one of capital for the company to increase the competitiveness with other. The Company able or not continues to compete determined by employee job performance. Increasing job performance became an assignment for every company. With quality performance and able to measure in quantity, the company will be easier to achieve long-term and short-term goals they have planned.*

*The aim of this study is to analyze and measuring some factors influencing the job performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta with five variables, that are: (1) Extraversion, (2) Neurotisme, (3) Openness to experience, (4) Agreeableness, (5) Conscientiousness. The data used in this study are primary data obtained through interviews and distribute of questionnaires. This is research use employee as object who will answer the question of questionnaires. Statistical analysis used is multiple regression analysis with SPSS 19 for windows program.*

*The result of the study based on multiple linear regression analysis show that the variables of extraversion, neurotisme, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness jointly influence the performance of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta employees. Partially, the variables of extraversion, openness to experience, and agreeableness have a significant positive effect on employee performance. Variable neurotisme and conscientiousness does not effects employee performance. Variable extraversion, neurotisme, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness contributed 93,2% to the value of R<sup>2</sup> of 0,932 on the performance of employees, and the remaining 6,8% unfluenced by other models outside of research.*

**Key Words:** *Extraversion, Neurotisme, Opennes to experience, Agreeableness, Conscientiousness, and Job Performance.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Secara bahasa, bank berakar dari bahasa Italia *banco* yang berarti kepingan papan tempat buku atau sejenis meja. Dalam bahasa Indonesia dan Melayu terdapat istilah yang hampir sama yaitu “bangku.” Bank memiliki peran intermediasi yaitu menyalurkan dana dari pihak yang kelebihan dana ke pihak yang membutuhkan dana. Bank juga menjadi sarana untuk investasi yang minim risiko dengan suku bunga yang bijak. Di Indonesia terdapat dua jenis bank, yaitu bank umum dan bank sentral. Bank umum dapat dimiliki oleh pribadi maupun publik sedangkan bank sentral beroperasi dibawah naungan pemerintah.

Seiring perkembangan dunia perbankan muncullah bank yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip yang terdapat dalam Al-Quran dan hadits. Sehingga penyebutan bank sendiri menjadi terbagi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah (Dahlan, 2012:98). Bank syariah sendiri di dunia internasional lebih populer dengan sebutan *Islamic Banking* atau *Interest-free Banking*, yaitu bank yang berbagai produknya dikembangkan berdasarkan syariah islam, khususnya pelarangan bunga, ketidakjelasan, dan spekulasi (Muhammad 2002:13).

Salah satu bank syariah di Yogyakarta yang turut berusaha melengkapi kebutuhan masyarakat terhadap produk perbankan Islam adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga. Bank BDW yang mendapat ijin operasional pada 30 November 1993 menjadi bukti perkembangan yang

nyata dari dunia perbankan syariah.<sup>1</sup> Untuk dapat bertahan hingga saat ini, BPRS BDW tentu menetapkan strategi demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, BPRS BDW tentu tidak boleh hanya terfokus pada pengembangan produk, alat-alat operasional, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pengelolaan sumber daya manusia (Rivai, 2010:1).

**Tabel 1.1 Perkembangan Keuntungan  
BPRS Bangun Drajat Warga Gedongkuning Tahun 2016-2018<sup>2</sup>**

Tahun	Bulan	Keuntungan
2016	Maret	Rp475.393
	Juni	Rp1.045.890
	September	Rp1.366.199
	Desember	Rp 1.814.445
2017	Maret	Rp236.420
	Juni	Rp823.227
	September	Rp1.626.956
	Desember	Rp2.347.912
2018	Maret	Rp448.898
	Juni	Rp1.289.899
	September	Rp1.586.740
	Desember	Rp2.138.270

Sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan baik. Salah satu cara yang paling sederhana dalam mengukur keberhasilan perusahaan adalah dengan melihat laporan keuangan yang mereka miliki. Apabila laporan keuangan menunjukkan laba yang stabil dan cenderung meningkat maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya. Perkembangan keuntungan yang diperoleh BPRS BDW Kantor Cabang Gedongkuning dapat dilihat pada tabel 1.1.

<sup>1</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>. diakses tanggal 25 April 2019. pukul 09.35 WIB.

<sup>2</sup><http://www.ojk.go.id/perbankan/laporan-publikasi/bank-pembiayaan-rakyat/laporan-triwulan/>, diakses pada tanggal 25 April 2019. Pukul 09.50 WIB.

Apabila kita lihat dari tabel 1.1 keuntungan BPRS BDW dari triwulan pertama sampai triwulan terakhir per tahunnya mengalami peningkatan. Keberhasilan perusahaan ini tentu tidak terlepas dari hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut, tentu seorang karyawan harus memiliki kemauan dan beberapa keterampilan yang relevan. Biasanya hasil pekerjaan karyawan dapat dinilai dan dievaluasi berdasarkan kualitas maupun kuantitasnya (Rivai, 2010:548).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian karyawan itu sendiri. Kepribadian dapat diartikan sebagai bentuk karakter seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan sekitar (Wirawan, 2009:7). BPRS BDW menerapkan sistem tes kepribadian dalam proses penerimaan karyawannya. Tes kepribadian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Melalui tes kepribadian dapat diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang karyawan atas tugas yang diberikan (Bangun, 2013:176).

Menurut Bangun (2013:185) indikator yang biasa digunakan perusahaan dalam mengukur kepribadian karyawan adalah *big five personality model* dari Mc Crae dan T.Costa. Faktor-faktor lima besar tersebut antara lain *extraversion* (ekstraversi), *neurotisme* (kestabilan emosi), *openness to experience* (keterbukaan), *agreeableness* (keramahan), dan *conscientiousness* (kesadaran).

Menurut Feist dan Feist (2010:135-137) orang yang memiliki kepribadian ekstraversi cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul, dan menyenangkan. Kepribadian ekstraversi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian ekstraversi akan memiliki keahlian interpersonal yang baik, dominasi sosial yang lebih besar dan lebih ekspresif secara emosional (Robbins, 2015:86).

Menurut Penelitian Tuteja (2016), variabel ekstraversi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian ekstraversi akan lebih mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, senang bergaul, dan lebih unggul dalam jenis pekerjaan yang mengharuskan adanya kinerja tim. Kelebihan tersebut akan membuat para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini tidak bertentangan dengan penelitian Dewi (2015) yang juga menunjukkan adanya pengaruh antara kepribadian ekstraversi dengan kinerja karyawan. Dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan klien maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tipe kepribadian yang kedua yaitu neurotisme. Neurotisme atau kestabilan emosi adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress (Feist dan Fesit, 2010:135-137). Orang-orang yang memiliki kestabilan emosi yang baik biasanya cenderung tenang, tidak temperamental, puas terhadap dirinya sendiri, dan tidak emosional. Para karyawan di BPRS BDW tentu rawan terkena stress yang dikarenakan kelelahan kerja ataupun karena masalah pribadi mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan

bahwa stabilitas emosi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Apabila stabilitas emosi mereka baik, maka karyawan tersebut tidak akan mudah mengalami penurunan kinerja walaupun mereka memiliki banyak tekanan. Sebaliknya, apabila stabilitas emosi mereka buruk, maka mereka akan mudah mengalami penurunan kinerja (Robbins, 2015:86).

Menurut penelitian Dewi (2015), kestabilan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kestabilan emosi yang baik dapat mengatasi stress yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan mereka. Kestabilan emosi tentu akan menjadi hal yang dibutuhkan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti (2015), yang menunjukkan bahwa kestabilan emosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh keadaan yang mengharuskan setiap karyawan memiliki jiwa yang professional dalam bekerja. Meskipun karyawan pada dasarnya tidak memiliki stabilitas emosi yang baik, namun untuk menunjukkan sikap professional mereka tetap dituntut untuk mampu mengontrol emosinya.

Dimensi ketiga yaitu keterbukaan. Ciri dari seseorang yang memiliki kepribadian keterbukaan mereka akan tetap merasa nyaman dengan hal-hal dan orang-orang yang baru mereka kenal. Orang yang memiliki kepribadian keterbukaan biasanya kreatif dan lebih fleksibel. Keterbukaan juga mempengaruhi kinerja karyawan karena keterbukaan yang tinggi akan mempunyai dampak pada kinerja yang lebih baik. Karyawan akan senang mengikuti pelatihan-pelatihan dan akan beradaptasi dengan cepat (Robbins,

2015:86). Keterbukaan sangat dibutuhkan dalam jalannya suatu perusahaan khususnya perbankan syariah, mengingat bahwa perusahaan harus selalu berinovasi dalam melakukan pelayanan kepada nasabah dan karyawan tentunya dituntut untuk mampu menerima perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut penelitian Dewi (2015) menunjukkan sikap keterbukaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan diharuskan memiliki sikap yang kreatif yang inovatif, kemauan belajar yang tinggi, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan jenis pekerjaan yang berubah-ubah. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuteja (2017) yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keterbukaan dengan kinerja karyawan. Sikap keterbukaan sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan keterbukaan yang tinggi karyawan akan kreatif, cerdas, dan lebih dapat diandalkan.

Dimensi keempat adalah keramahan. Individu dengan kepribadian ini memiliki karakter yang mudah percaya, murah hati, mudah menerima, dan memiliki perilaku yang baik. Keramahan akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik karena karyawan yang memiliki kepribadian keramahan akan cenderung lebih taat dan tidak melakukan penyimpangan pekerjaan (Robbins, 2015:86). Dalam pekerjaan bidang perbankan syariah keramahan sangat dibutuhkan mengingat para karyawan harus senantiasa bersikap baik dan sopan kepada sesama rekan kerja maupun kepada nasabah. Sikap keramahan yang tinggi dari masing-masing karyawan akan menciptakan suasana kondusif dalam

bekerja dan tentunya berpengaruh terhadap meningkatnya kuantitas maupun kualitas kerja karyawan.

Penelitian Dewi (2015) menunjukkan adanya pengaruh antara kepribadian keramahan dan kinerja karyawan. Sikap keramahan akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja bagi para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Gusti (2015) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepribadian keramahan dan kinerja karyawan. Dalam bekerja sikap keramahan diperlukan untuk membangun kerja sama antar sesama karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Jenis kepribadian yang terakhir yaitu kesadaran. Karyawan yang memiliki sikap kesadaran yang tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan dan penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi, dapat dipercaya, ambisius, dan fokus pada pencapaian. Kesadaran dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kesadaran yang tinggi karyawan akan lebih disiplin, teratur dan terencana (Robbins, 2015:86). Kesadaran sangat dibutuhkan dalam dunia kerja perbankan syariah karena perusahaan tentu membutuhkan karyawan-karyawan yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan juga disiplin tinggi.

Dalam penelitian Dewi (2015), menunjukkan bahwa kesadaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Tuteja (2016) yang menunjukkan bahwa kesadaran tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam Tuteja (2016) dijelaskan meskipun karyawan pada dasarnya memiliki sikap kesadaran yang rendah,

namun tekanan perusahaan dapat membuat mereka lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima variabel yang digunakan sebagai landasan untuk mengetahui variabel-variabel apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Variabel-variabel tersebut secara berurutan adalah ekstraversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran.

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, terletak di tengah kota Yogyakarta dan dekat dengan keramaian Kota Yogyakarta dikarenakan dekat dengan tempat wisata dan fasilitas umum seperti kebun binatang Gembira Loka dan perpustakaan daerah Grhatama Pustaka. Serta dekat dengan pusat kegiatan ekonomi seperti pasar Legi Kota Gede, instansi publik, para pelaku usaha mikro kecil dan menengah, pusat Dagadu dan para pengusaha silver di Kota Gede. BPRS BDW berkantor pusat di Jalan Gedongkuning No.131 Yogyakarta. Di bantu dengan satu kantor cabang yang berkantor di Jalan Jenderal Sudirman No. 06, Bantul dan dua kantor kas yang berkantor di Jalan Ngipik Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta dan di Jalan Raya Wates Km. 10. Argosari, Sedayu, Bantul.<sup>3</sup>

Peneliti memilih objek penelitian di BPRS BDW Kantor Cabang Gedongkuning dikarenakan BPRS BDW Gedongkuning terletak di kota besar Yogyakarta dengan karyawan di atas 30 orang yang dapat membantu penelitian

---

<sup>3</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>. diakses tanggal 25 April 2019. pukul 09.35 WIB.

ini. Selain itu, BPRS BDW Gedongkuning juga terletak dekat dengan para pengusaha mikro kecil dan menengah sehingga diharapkan kehadiran BPRS BDW mampu mendorong pertumbuhan ekonomi di sekitar masyarakat dengan pemberian pembiayaan yang sesuai dengan prinsip syariah. Untuk semakin meningkatkan kualitas pelayanan dari BPRS BDW maka kinerja karyawan harus ditingkatkan daripada sebelumnya. Dari beberapa penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penyusun tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **PENGARUH TEORI KEPERIBADIAN MODEL LIMA BESAR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor kepribadian ekstrasversi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah faktor kepribadian kestabilan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah faktor kepribadian keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah faktor kepribadian keramahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
5. Apakah faktor kepribadian kesadaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

6. Apakah faktor kepribadian ekstrasversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

### **C. Tujuan**

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstrasversi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian kestabilan emosi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian keterbukaan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian keramahan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian kesadaran terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstrasversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan dan kesadaran terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstrasversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan dan kesadaran terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak untuk akademisi, praktisi, peneliti selanjutnya maupun penulis sendiri. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memaparkan konstruk-konstruk yang berpengaruh secara signifikan terhadap ekstraversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan dan kesadaran yang mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif serta saran-saran perbaikan untuk peneliti berikutnya.

2. **Bagi Praktisi**

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran didalam merumuskan berbagai kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dari segi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan cara meningkatkan kinerja, sehingga bisa dijadikan acuan dalam mengelola sikap kinerjanya.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya.**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya, sehingga akan saling melengkapi antara penelitian sebelumnya dan penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat isi kandungan dalam skripsi ini. Dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu sebagai berikut:

Bab I (Pendahuluan) pada bab ini berisi penguraian latar belakang masalah yaitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai penguat daya saing perusahaan. Terdapat pula rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II (Landasan Teori) pada bab ini berisi penjelasan tentang pengertian kinerja dan teori kepribadian model lima besar. Selanjutnya berisi telaah pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran yang menjelaskan gambaran umum tentang penelitian.

Bab III (Metode Penelitian) bab ini berisi penguraian tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya serta teknik analisis data untuk menjawab permasalahan dengan metode yang sesuai.

Bab IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan) bab ini berisi tentang hasil penelitian berupa gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data dan responden, uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya berisi pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Bab V (Penutup) bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan, keterbatasan penelitian serta saran, daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel ekstraversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel ekstraversi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti sebagian besar karyawannya memiliki ciri sikap yang penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, dan senang berkumpul. Sikap tersebut harus dipertahankan karena komunikasi dan hubungan antar karyawan diperlukan dalam bidang kerja perbankan syariah.
2. Variabel kestabilan emosi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Kestabilan emosi yang rendah dapat juga dipandang positif, karena dengan kecemasan diharapkan karyawan akan lebih memprioritaskan pekerjaannya dan mendorong mereka untuk mencapai target-target yang ditetapkan perusahaan.
3. Variabel keterbukaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS BDW menyenangi pembelajaran baru dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perlu diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin untuk menstimulasi munculnya ide-ide dari para karyawan.

4. Variabel keramahan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Keramahan karyawan dapat membangun kepercayaan seorang nasabah. Nasabah tidak hanya sekedar membutuhkan produk perbankan namun juga perlu dipengaruhi psikisnya. Dengan keramahan, nasabah akan lebih nyaman dan percaya dalam melakukan transaksi di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
5. Variabel kesadaran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Suasana kerja yang islami pada BPRS BDW telah mempengaruhi kepribadian karyawannya menjadi lebih qanaah. Rasa qanaah yang cukup tinggi tersebut menjadikan kurangnya ambisi bersaing diantara para karyawan. HRD disarankan mampu mengimbangkan pemikiran karyawan tentang qanaah dan pencapaian kerja mereka.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 35 responden yaitu karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, penulis berharap penelitian selanjutnya akan menggunakan sampel yang lebih banyak serta obyek yang lebih luas.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya lima variabel dan dua diantaranya tidak berpengaruh signifikan.

## C. Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat BPRS Bangun Drajat Warga lebih memperhatikan tes kepribadian dalam seleksi penerimaan karyawan. Karena kepribadian karyawan juga akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek kepribadian karena hal tersebut berguna untuk menentukan jenis pekerjaan, pelatihan, dan pengembangan yang cocok.

Meskipun variabel kestabilan emosi dan kesadaran tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, bukan berarti hal ini tidak perlu diperhatikan. BPRS Bangun Drajat Warga tetap harus memperkirakan jenis pekerjaan dan target yang diberikan agar stres karyawan tetap dalam posisi stres yang positif. Yaitu stres yang mampu membuat karyawan lebih maksimal kinerjanya.

Yang terakhir, mengenai variabel kesadaran BPRS Bangun Drajat Warga diharapkan mampu memotivasi karyawan dengan lebih baik lagi agar muncul semangat ambisi untuk berprestasi dan menjadi karyawan yang terbaik. Motivasi tersebut bisa berupa motivasi finansial berupa bonus ataupun motivasi non finansial seperti kenaikan jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsuwailem, Alanoud and Amir Abou Elnaga. 2016. Exploring the Relationship between Personality and Job Performance. New Approach. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol 5. No 12: 43-53.
- Ali, Zainuddin. 2006. Hukum Perdata Islam. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anwar, Bilal and friends. 2017. Are Leaders' Personality Traits Imperative For Employees' Job Performance? The Context of An Emerging Economy. *The Journal of Applied Business Research*. Vol 33. No 5: 1013-1022.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barry, B. and Stewart, G.L. 1997. Composition, Procces, and Performance in Self-Managed Groups: The Role of Personality. *Journal of Applied Psychology*. Vol 82. No.1: 62-78.
- Dahlan, Ahmad. 2012. *Bank Syariah: Teoritik, Praktek, Kritik*. Sleman; Sleman.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, Dimika Sari dan Ni Wayan Mujiati. 2015. Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Journal Manajemen Unud* Vol 4. No 4: 1028-1048.
- Dewi, I Gusti Ayu Agung Pradnya dan kawan-kawan. 2015. Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol 10. No 1: 19-27.
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. 2010. *Theories of Personality (Teori Kepribadian)*, Terjemahan: Smitha Prahita Sjahputri. Jakarta: Salemba Humanika.

- Friedman, Howard S dan Miriam W Schustack. 2011. *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, Adang dan Ujam Jaenudin. 2013. *Psikologi Kepribadian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*. Bandung: Rosda Karya.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>, diakses pada tanggal 25 April 2019.
- <http://www.ojk.go.id/perbankan/perbankan/laporan-publikasi/bank-pembiayaan-rakyat/laporan-triwulan/>, diakses pada tanggal 25 April 2019.
- Irani, Ahmad Subhan dan kawan-kawan. 2014. *Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Perusahaan*. Makalah. Bogor: Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Kerlinger. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behaviour* Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Muhammad. 2002. *Manajemen Bank Syariah*. AMP YKPN: Yogyakarta.
- Nasyroh, Muslim dan Rikandita Wikansari. 2017. Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy* Vol 1. No 1: 10-16.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhode, J.G., Sorensen, J.E., dan Lawler, E.E. 1976. An Analysis of Personal Characteristic Related to Professional Staff Turnover in Public Accounting Firms. *Decision Sciences*. Vol 7. No 4: 771-800.

- Rothmann, S and E.P Coetzer. 2003. The Big Five Dimensions and Job Performance. *Research Programme Human Resource Management for Development Research Unit Decision Making and Management for Economic Development PU for CHE*. Vol 29. No. 1: 68-74.
- Scheidegger, Nicole A. Healy, Tammy H, Amy L. Ridley Meyers, and Karen Friedlen. 2009. The Relationship Between Psychological Birth Order and Romantic Relationships. Paper Based on Program. North California: American Counseling Association Annual Conference and Exposition.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Sofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tuteja, Neelu Ms dan P.K. Sharma, Ph.D. 2018. Linking Job Performance and Big Five Personality Traits of Employees in Chandigarh IT Sector. *Scholarly Research Journal for Humanity Science and English Language*. Vol 6. No 36: 7358-7370.

Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.

Widarjono, Agus. 2010. *Analisa Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP.

Wirawan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

Ya'qub, Hamzah. 1990. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya.

Yusuf, A. Muri. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.

