

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BANK NTB SYARIAH KC PANCOR**



**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**AULIA LESTARI**

**16820046**

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

**2020**

**PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BANK NTB SYARIAH KC PANCOR**



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**

Oleh :

**AULIA LESTARI**

**16820046**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:**

**FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.**

**NIP : 19810726 201503 1 002**

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

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-209/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul: "PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BANK NTB SYARIAH KC PANCOR)"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AULIA LESTARI  
NIM : 16820046  
Telah diujikan pada : Selasa, 18 Februari 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR  
Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
NIP. 19810726 201503 1 002

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji II

Fauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 20 Februari 2020

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dekan

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



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Aulia Lestari

Kepada  
**Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
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 : Aulia Lestari

NIM : 16820046

Judul Skripsi : "Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor"

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 Ekonomi Islam.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 13 Februari 2020

Pembimbing,

Fard Hidayat, S.H., M.Si.

NIP: 19810726 201503 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Lestari

NIM : 16820046

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank NTB Syariah KC Pancor)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali, pada bagian yang telah dirujuk dan disebut 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, 13 Februari 2020

Penyusun



**Aulia Lestari**  
**NIM. 16820046**

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Aulia Lestari  
NIM : 16820046  
Prodi : Perbankan 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 *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, 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.

Yogyakarta 13 Februari 2020

Yang menyatakan



**Aulia Lestari**

**NIM. 1680046**

**MOTTO**

***JALANI***

***NIKMATI***

***SYUKURI***



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT serta doa dan dukungan orang-orang tercinta hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua malaikat tercinta

Bapak Halidi dan Ibu Sofiani

Yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dan kehidupan yang sangat indah

Teruntuk nenek tercinta yang selalu mendoakan dalam setiap shalatnya

Teruntuk Ibu Nurul Fajariah dan Ibu Eli Rosiana yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam setiap langkah

Teruntuk saudara tercinta kak Lolo Lika, kak Lolo Nara, kak Fadhila, Nadia, Yola, Lilik, Sabrina, Cika, bi Rianti, bi Raudia Utami yang selalu memberikan nasihat, saran, serta dukungan dan selalu menjadi tempat pulang terbaik selama ini

Teruntuk M. Chauqi Rianda yang selalu memberikan dukungan dan selalu bersedia menjadi pendengar yang baik

Teruntuk sahabat yang telah menemani melewati drama penyusunan skripsi ini

Miftah, Detri, Lilian, Gusti, Devi, Ica, Dea, Hida, Halida, Linda, Istika

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater Tercinta

UIN 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	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap

مَاع هَدَاة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَادَة	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.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَة الْأَوْلِيَاء	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
جاهلٍة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تانسى	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	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan

dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لَيْن شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
------------------	---------	------------------------

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْمُحْسِنِينَ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penulisan Kata-Kata Dalam Penulisan Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

### *Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat, nikmat, karunia, dan hidayah yang diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir yang manis dari sebuah proses dan perjuangan. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, 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 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan saran dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta motivasi penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Seluruh karyawan PT Bank NTB Syariah terutama KC Pancor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner serta wawancara.
10. Malaikat tercinta Bapak Muhammad Halidi dan Ibu Sofiani yang sangat penulis banggakan, yang sangat penulis cintai dan sayangi, terimakasih telah menjadi orangtua yang sangat hebat, orangtua yang sangat sempurna, yang telah rela memberikan hidupnya, yang setiap sujud selalu mendoakan serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan bimbingan, nasihat, doa, dukungan, motivasi serta kasih sayang kepada penulis dan telah menjadi keluarga terbaik bagi penulis .
11. Muhammad Chauqi Rianda yang telah bersedia kebersamai selama 3 tahun ini, terimakasih telah menjadi salah satu *partner* terbaik yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat bagi penulis dalam menjalani drama kehidupan ini.
12. Sahabat dan teman-teman penulis yang baik hatinya, Miftahul Jannah, Tri Dewi Lestari, Lilyan Eka, Gusti Andriani, Annisa Fatimatuzzahra, Devi Ratna, Ardhea Prameswari, Ardhea Novriandini, Nurhidayanti, Istika Handayani, Linda Rahmiwati, Halida Fitriati, Yayuk Gustika, Aulia Ilhami, Hasriani, Puspita Rahayu, Ingga Arifah, Adyana Dwi, Putri Monalisa, Nidia Fadillah, Denny Al-Aziz, Dewry Arinta, Heni Anggita.
13. Teman-teman KKN Tematik Ngalang-alangsari Lia, Khodiyah, Gusti, Lucky, Nindi, Titik, Sigit, Ulil, Rizki, Ridwan yang telah memberikan kenangan indah selama 2 bulan hidup bersama.
14. Teman-teman alumni MAN 1 Lombok Timur yang telah menjadi keluarga terbaik di Yogyakarta.

15. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 terutama PS A yang telah bersama dalam suka, duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
16. Serta teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas SEMUA kebaikan semua dengan karunia-Nya.

Yogyakarta, 13 Januari 2020

Aulia Lestari  
NIM 16820046



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK .....	xxi
<i>ABSTRAC</i> .....	xxii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Pembahasan .....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	15



A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja.....	15
2. <i>Big Five Personality</i> .....	21
B. Telaah Pustaka .....	35
C. Pengembangan Hipotesis .....	43
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	49
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	49
B. Populasi dan Sample Penelitian .....	49
C. Metode Pengumpulan Data.....	50
D. Definisi Operasional Variable.....	51
E. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Analisis Profil Responden.....	60
B. Analisis Data .....	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
BAB V PENUTUP .....	93
A. Kesimpulan .....	93
B. Keterbatasan Penelitian.....	94
C. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA .....	96
LAMPIRAN	

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Pertumbuhan Perbankan Syariah 2015 – Juli 2019 .....	2
---	---



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....	35
Tabel 3.1 Skala Liker .....	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.6 Kolmogorov Smirnov Test .....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji T .....	76
Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kestabilan Emosi .....	80
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Keterbukaan .....	83
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kesadaran .....	86
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Keramahan .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan Ayat Al-Qur'an .....	xxiii
Lampiran II	Kuesioner Penelitian .....	xxiv
Lampiran III	Hasil Output Excel .....	xxix
Lampiran IV	Hasil Output Pengujian SPSS .....	xxxvi
Lampiran V	Dokumentasi Penelitian .....	liii
Lampiran VI	Daftar Riwayat Hidup .....	lvii



## ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan aset terbesar yang dimiliki, baik dan buruknya kepribadian yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Kinerja karyawan ini akan berpengaruh juga terhadap kondisi perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan –tujuannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap kinerja karyawan di PT Bank NTB Syariah KC Pancor. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah *big five personality* yang terdiri atas lima bagian, yaitu: ekstrasversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan serta kesadaran. Populasi serta sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data responden dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada masing-masing karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan hasil bahwa variabel kestabilan emosi, keterbukaan serta keramahan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ekstrasversi memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kesadaran tidak memberikan pengaruh baik secara positif maupun signifikan.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, ekstrasversi, kestabilan emosi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran.

## **ABSTRAC**

*In a company employee is the largest asset owned, good and bad personality owned by employees will effect the performance in the company. This employees performance will also affect the companys performance. With good and quality employee performance, the company will more easily reach its goals. This study aims to determine the effect of big five personality on employee performance at PT Bank NTB Syariah KC Pancor. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variable is the big five personality consisting of five parts, namely: extraversion, neouriticism, openness, agreeableness and conscientiousness. The population and sample in this study were 31 respondents. The method used in sampling is saturated sampling, where the entire population is sampled. Respondent data in this study were collected through a questionnaire distributed to each employee. The analytical tool used in this study is multiple linear regression test. the results of this study stated the results that the variables of neouriticism, openness and agreeableness had a significant positive effect on employee performance, extraversion had a significant negative effect on employee performance while conscientiousness did not have a positive or significant effect.*

**Keywords:** *employee performance, extraversion, neouriticism, openness, agreeableness and conscientiousness*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usaha berlandaskan pada prinsip syariah atau prinsip hukum islam seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme, serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang di larang (haram). UU No. 21 tahun 2008 menyebutkan fungsi perbankan syariah yakni untuk menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat. Selain itu perbankan syariah juga melaksanakan fungsi sosial dalam bentuk lembaga baitulmal, yaitu lembaga penerima dana yang bersumber dari zakat, infak, sedekah, hibah atau dana sosial lainnya dan mengalirkannya kepada organisasi pengelola zakat (Yaya, 2014).

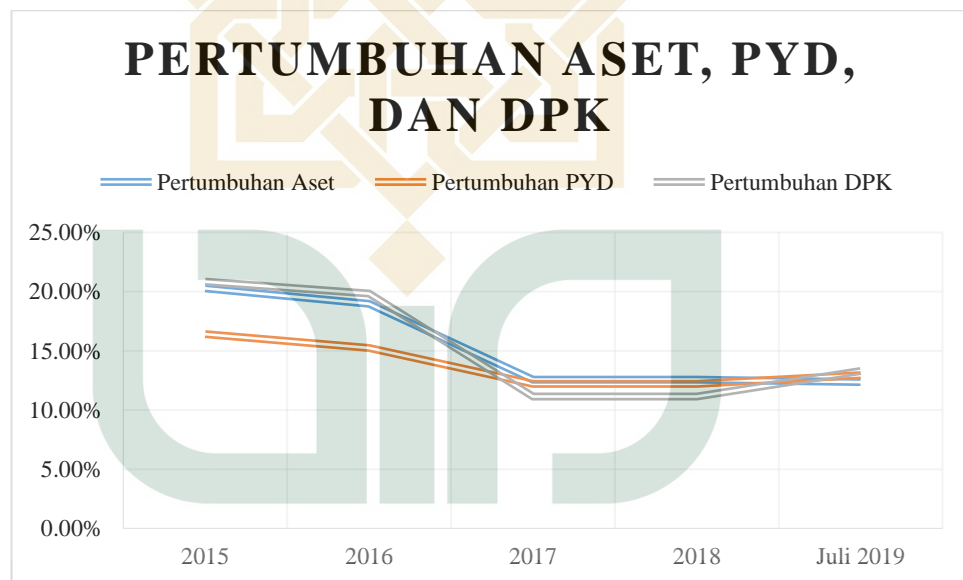
Secara khusus perbankan syariah memiliki tujuan antara lain untuk menyokong pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat, menawarkan jasa keuangan, menstabilkan nilai uang, pengembangan ekonomi, alokasi sumber daya secara optimal, dan keseimbangan distribusi sebagai sumber daya (Rivai, 2012). Saat ini jangkauan perbankan syariah bagi masyarakat semakin meluas, hal ini dapat dilihat dari data statistik perbankan syariah (SPS) tahun 2019 yang menunjukkan bahwa terdapat 2,686 jaringan kantor perbankan syariah



yakni BUS, USS, dan BPRS yang meliputi kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas serta kantor pelayanan. Dengan semakin meluasnya jaringan kantor perbankan syariah yang dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat menandakan peran perbankan syariah yang semakin besar dalam pembangunan ekonomi rakyat<sup>1</sup>.

Namun jika dilihat dari laporan keuangan perbankan syariah dari sisi Aset, PYD serta DPK, kinerja keuangan perbankan syariah masih tumbuh secara *fluktuatif*. Berikut data statistik pertumbuhan Aset, PYD dan DPK perbankan syariah 5 tahun terakhir dari data snapshot OJK 2019:

**Grafik 1. 1 Pertumbuhan Perbankan Syariah 2015 – Juli 2019**



	2015	2016	2017	2018	Juli 2019
<b>Pertumbuhan Aset</b>	<b>20.28%</b>	<b>18.97%</b>	<b>12.57%</b>	<b>12.57%</b>	<b>12.36%</b>
<b>Pertumbuhan PYD</b>	<b>16.41%</b>	<b>15.24%</b>	<b>12.21%</b>	<b>12.21%</b>	<b>12.94%</b>
<b>Pertumbuhan DPK</b>	<b>20.84%</b>	<b>19.83%</b>	<b>11.14%</b>	<b>11.14%</b>	<b>13.30%</b>

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

<sup>1</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah>

Dari data laporan keuangan di atas dapat dilihat bahwa pertumbuhan Aset, PYD, dan DPK dari BUS, UUS serta BPRS tumbuh secara tidak stabil atau *fluktuatif*. Aset pada tahun 2016 sebesar 20,28% mengalami penurunan menjadi 18,97% di tahun 2017. Dari segi PYD, pada tahun 2016 sebesar 15,24%, kemudian mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2017 menjadi 12,21% dan mengalami kenaikan lagi pada tahun 2019 menjadi 12,94%. DPK pada tahun 2016 sebesar 19,8% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan signifikan menjadi 11,14%., kemudian mengalami kenaikan lagi pada tahun 2019 menjadi 13,30%.

Menurut Fahmi (2014) laporan keuangan adalah informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan, dimana selanjutnya itu akan menjadi informasi yang menggambarkan tentang kinerja suatu perusahaan. Kinerja keuangan dapat mengukur kinerja perusahaan karena dapat mencerminkan tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik disebabkan salah satunya oleh kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Kasmir (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat laba atau keuntungan yang didapat oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penentuan kemajuan perusahaan. Sehingga baik dan buruknya kinerja suatu perusahaan salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja dari karyawannya.

Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kemampuan seorang karyawan menjadi ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akan menjadi penentu dalam hasil kerjanya (Kasmir, 2016). Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkualitas perusahaan dapat beroperasi dengan baik sesuai visi, misi serta tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melayani nasabah memiliki peran penting dikarenakan kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan salah satunya disebabkan oleh campur tangan karyawan (Bangun, 2012).

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur dari hasil kerja karyawannya, hal ini mengharuskan karyawan untuk selalu memberikan hasil optimal, baik atau buruknya kinerja karyawan akan memberikan pengaruh terhadap pendapatan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Trihandini, 2005). Bangun (2012) berpendapat bahwa karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar kerjanya. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat penting untuk ditingkatkan karena berpengaruh terhadap daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga keuntungan perusahaan dapat meningkat. Baik dan buruknya kinerja seorang karyawan

tidak terlepas dari salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya yaitu kepribadian.

Saat ini kepribadian menjadi salah satu tema penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab kepribadian berkaitan dengan sistem perilaku dinamis yang menggambarkan karakteristik pribadi individu dan membedakan individu yang satu dengan lainnya. Pentingnya kepribadian disebabkan karena pribadi yang dibawa melekat dalam aktivitasnya menjalankan pekerjaan. Karyawan dengan kepribadian yang sehat akan mengembangkan perilakunya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik pula dan mendorong peningkatan kinerja. Pentingnya kepribadian sebagai penyeimbang proses menuju pencapaian kinerja. Kepribadian sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja ditentukan oleh kesadaran pribadi dalam menjalankan kode etik karyawan, yaitu membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan, meningkatkan kemampuan, dan keteladanan serta mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik (Almuthahar, 2014).

Menurut Kasmir (2016) kepribadian adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki sifat yang berbeda, seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Menurut Robbins (2015) melakukan uji kepribadian dapat digunakan ketika mengambil keputusan saat perekrutan dan membantu manajer dalam memperkirakan siapa yang terbaik untuk

sebuah pekerjaan. *Big five personality* merupakan salah satu teori yang sering digunakan dalam mengukur kepribadian seseorang. Teori *big five personality* ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain (Almuthahar, 2014).

*Big five personality* merupakan teori kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. *Big five personality* adalah sebuah model kepribadian yang merangkum sifat-sifat kepribadian utama manusia dan relevan pada budaya yang berbeda. Dimensi yang terdapat dalam *big five personality* antara lain *extraversion* atau ekstrasversi, *neouriticism* atau kestabilan emosi, *openness* atau keterbukaan, *conscientiousness* atau kesadaran, dan *agreeableness* atau keramahan (Robbins, 2015).

Menurut (Robbins, 2015) karyawan yang memiliki kepribadian ekstrasversi cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi, sedangkan menurut Feist & Feist, (2010) karyawan dengan kepribadian *extraversion* (ekstrasversi) cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul, serta menyenangkan.

Kepribadian kedua adalah *neouriticism* (kestabilan emosi). Kestabilan emosi merupakan kepribadian yang menilai dari sisi kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres. Individu dengan kestabilan emosi yang baik biasanya cenderung lebih tenang, tidak temperamental, memiliki kepuasan terhadap dirinya sendiri, serta tidak emosional (Robbins, 2015: 86).

Selanjutnya adalah dimensi *openness* (keterbukaan). Seseorang dengan tingkat kepribadian keterbukaan yang tinggi biasanya tetap merasa nyaman dengan berbagai hal baru, seseorang dengan kepribadian ini juga lebih kreatif dan fleksibel (Robbins, 2015: 86). Dimensi keempat adalah *conscientiousness* (kesadaran). Seorang karyawan dengan kepribadian ini ditandai dengan beberapa sifat yang dimiliki seperti lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan dan penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan (Robbins, 2015: 87). Dimensi terakhir adalah *agreeableness* (keramahan). Seorang karyawan dengan kepribadian ini ditandai dengan karakternya yang mudah percaya, murah hati, mudah menerima, dan memiliki perilaku yang baik. (Robbins, 2015: 87).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Mujiati (2015) menunjukkan bahwa ekstraversi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat ekstaversi yang tinggi akan menimbulkan emosi positif terhadap diri karyawan sehingga karyawan akan cenderung memiliki hasil kinerja yang lebih baik. Hardani (2000) dan Almuthahar (2014) menunjukkan bahwa seluruh dimensi dalam *Big Five Personality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh I Gusti Ayu, dkk (2015) menunjukkan dimensi *extraversion*, *conscientiousness*, serta *openness* tidak berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Suhandiah & Oktaviani (2018) dengan hasil yang menyatakan bahwa seluruh dimensi dalam kepribadian *big five personality*, hanya terdapat satu dimensi yang

berpengaruh positif signifikan yaitu *conscientiousness* sedangkan dimensi yang lain berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *big five personality* terhadap kinerja karyawan, penelitian ini akan dilakukan di bank NTB Syariah KC Pancor.

Bank NTB Syariah merupakan bank yang dimiliki oleh pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, bank NTB Syariah didirikan dengan tujuan untuk pengelola keuangan daerah yakni sebagai kas daerah. Hasil keputusan Rapat Umum Pemegang Saham pada 13 Juni 2016 menyetujui Bank BPD NTB melaksanakan konversi menjadi bank NTB Syariah, hal ini diharapkan mampu memberikan peluang baru bagi penguatan ekonomi kerakyatan yang berkeadilan di Nusa Tenggara Barat.

Bank BPD NTB memerlukan waktu selama dua tahu dalam proses konversi hingga melahirkan Bank NTB Syariah dan resmi melakukan kegiatan operasional sesuai prinsip syariah pada 24 September 2018 sesuai keputusan dari Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan No: Kep-145/D.03/2018 mengenai pemberian izin perubahan kegiatan usaha dari bank umum konvensional menjadi bank umum syariah pada Bank NTB Syariah<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> [www.bankntbsyariah.co.id](http://www.bankntbsyariah.co.id) diakses tanggal 15 Oktober 2019, pukul 19.00

Sejak tahun 2010 Bank NTB Syariah rutin mendapatkan penghargaan setiap tahun hingga 2016. Mulai dari penghargaan *performance* layanan prima tahun 2010, 2011 dan 2012, *the best investor* bank 2013 dengan kategori aset, CEO terbaik kategori top regional banker tahun 2013, bank berpredikat sangat bagus atas kinerja keuangan tahun 2014, *digital inovatoin for banking regional development* bank kategori buku 1 tahun 2015, predikat sangat bagus atas kinerja keuangan tahun 2015, *the best contribution in province development* tahun 2016, *1st best service excellent* tahun 2016, sejumlah penghargaan lainnya. Namun penghargaan-penghargaan ini hanya sampai tahun 2016. Pada tahun 2017 hingga 2019 belum ada satu pun penghargaan yang diraih sebagai prestasi atas kinerja yang telah dilakukan oleh Bank NTB Syariah.

Dari laporan keuangan triwulan per Desember Bank NTB Syariah pada tahun 2017 (sebelum konversi) dan pada tahun 2018 (setelah konversi) menunjukkan adanya penurunan laba yang dilihat dari rasio ROA dan ROE. Pada Desember tahun 2017 tingkat ROA sebesar 2,45% dan ROE sebesar 11,82%. Sedangkan pada triwulan per Desember tahun 2018 setelah konversi tingkat ROA menurun menjadi 1,92% dan ROE menurun menjadi 8,92%. Adanya penurunan rasio ROA dan ROE ini tentu saja menggambarkan kondisi kinerja Bank NTB Syariah yang menurun juga. Selain itu pada tahun 2019 terdapat karyawan yang *resign* di Bank NTB Syariah KC Pancor.



Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor mengatakan karyawan memiliki tingkat kualitas emosi yang kurang baik. Hal ini disebabkan oleh penurunan laba perusahaan serta adanya trauma mendalam akibat bencana alam pada tahun 2018. Seperti yang diketahui bahwasanya pencapaian kinerja keuangan Bank NTB Syariah tahun 2018 mengalami penurunan dibandingkan dengan kinerja keuangan tahun 2017. Mengingat tahun 2018 adalah tahun penuh dinamika dan gejolak ekonomi bagi Bank NTB Syariah salah satunya karena proses konversi dari bank umum konvensional ke bank umum syariah. Selain itu bencana gempa bumi yang mengguncang Lombok pada pertengahan tahun 2018 juga menimbulkan berbagai kerugian bagi Bank NTB Syariah.

Oleh karena itu Bank NTB Syariah harus mampu bangkit kembali dan memperbaiki kondisi perusahaan. Untuk memperbaiki kondisi ini, karyawan haruslah bekerja lebih maksimal saat. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kestabilan emosi yang tidak stabil dalam kerja. Namun akhirnya setelah satu tahun berjalan, pada tahun 2019 Bank NTB Syariah mampu bangkit kembali dengan kondisi perusahaan yang lebih baik. Masalah kestabilan emosi yang pernah terjadi pada karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor ini menjadi hal yang penting untuk di amati, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan. Kestabilan emosi merupakan salah satu bagian dari *big five personality* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan pemaparan

latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul  
“PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BANK NTB SYARIAH KC PANCOR”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *extraversion* (ekstraversi) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor?
2. Bagaimana pengaruh *neuroticism* (kestabilan emosi) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor?
3. Bagaimana pengaruh *openness* (keterbukaan) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor?
4. Bagaimana pengaruh *conscientiousness* (kesadaran) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor?
5. Bagaimana pengaruh *agreeableness* (keramahan) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *extraversion* (ekstraversi) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* (kestabilan emosi) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.
3. Untuk mengetahui pengaruh *openness* (keterbukaan) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.

4. Untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* (kesadaran) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.
5. Untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* (keramahan) terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.

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

##### 1. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan riset dan kajian ilmu berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama mengenai *big five personality* terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer perusahaan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pengaruh kepribadian yang dimiliki karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang mana hasil penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai kepribadian karyawan Bank Syariah NTB KC Pancor

##### 3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dengan penelitian selanjutnya dapat saling melengkapi.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran dengan jelas mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematika pembahasan ini berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun hal tersebut sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Pendahuluan berisi alasan yang digunakan dalam menentukan sebuah judul. Bagian ini berisikan latar belakang masalah yang menjelaskan tentang fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang landasan teori dan kerangka berpikir yang bersangkutan dengan isi dalam proposal dengan berlandaskan referensi dari buku maupun jurnal serta telaah pustaka dari penelitian - penelitian terdahulu dengan topik yang sama. Lalu dilanjutkan dengan hipotesis sebagai dugaan yang sementara dari rumusan masalah, dan penyusunan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan teoritis antar variabel yang diteliti

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian akan dilaksanakan dan menjelaskan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini. Bab ini berisi metode apa digunakan dalam penelitian yang meliputi: jenis dan sifat

penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta metode analisis data, yang digunakan.

#### **Bab IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian dan membahas apa yang diperoleh dari hasil pengelolaan data yang telah dilakukan. Bab ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.

#### **Bab V Penutup**

Bab ini berisi tentang uraian simpulan dari seluruh pembahasan yang telah diuraikan. Bagian ini terdiri dari kesimpulan penelitian, dan saran penulis untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Serta kekurangan dalam penelitian sebagai bahan analisis penelitian dimasa yang akan datang.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel *big five personality* terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel ekstraversi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor. Hal ini berarti semakin tinggi ekstraversi dalam diri karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor.
2. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel kestabilan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor. Hal ini berarti kestabilan emosi yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karena karyawan dengan kestabilan emosi yang baik dapat menahan tekanan dan stres dalam pekerjaan sehingga tidak mengganggu kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor. Hal ini berarti keterbukaan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan dengan kepribadian ini merupakan karyawan yang lebih kreatif serta lebih terbuka terhadap hal-hal baru dalam perusahaan.

4. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel keramahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor. Hal ini berarti semakin tinggi keramahan maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan dengan keramahan yang tinggi dapat membangun kepercayaan dari nasabah.
5. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel kesadaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor. hal ini dikarenakan adanya kerjasama tim yang baik sehingga antar anggota tim akan saling mengimbangi walaupun tidak semua anggota memiliki sikap kesadaran yang tinggi.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya 31 responden yaitu karyawan Bank NTB Syariah KC Pancor, peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya meneliti aspek kepribadian sebagai salah satu aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan, diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih banyak lagi aspek-aspek dari kinerja karyawan.

#### C. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, beberapa saran yang disampaikan penulis sebagai berikut:

## 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk Bank NTB Syariah terkhusus KC Pancor untuk lebih memperhatikan kepribadian dalam penerimaan karyawan. Hal ini karena kepribadian yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja. Bukan hanya itu, kepribadian dapat juga dijadikan acuan dalam menentukan pelatihan, pengembangan serta jenis pekerjaan yang akan diberikan. Terakhir, walaupun variabel ekstraversi dan kesadaran tidak berpengaruh terhadap kinerja, bukan berarti variabel ini bisa diabaikan karena dengan tingkat ekstraversi dan kesadaran yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

## 2. Bagi penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih banyak lagi aspek-aspek dari kinerja karyawan serta melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Y. (2013). *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17* (1st ed.). Yogyakarta: Fak. Syariah dan Hukum dan Arti Bumi Intaran.
- Alma, B. (2013). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian* (5th ed.). Bandung: ALFABETA.
- Almuthahar, subhan thaha. (2014). *Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu*. Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka. Universitas Terbuka.
- Bangun Willson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., & Sundram, V. P. (2014). *Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. Equality, Diversity and Inclusion*, 33(1), 73–96.
- Dewi, D., & Mujiati, N. (2015). *Pengaruh the Big Five Personality Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(4), 930–942.
- Dewi, R., & Nawangsih, K. S. (2017). *Big Five Personality Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Cv*. Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK), 2(2), 1–4.
- Feist Jess dan Gregory J. Feist. (2010). *Theories of Personality (Teori Kepribadian)* (Smith Prahita Sjahputri, Ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S. dan M. W. S. (2011). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*

- (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardani, W. (2000). *Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan*. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115-133.
- Hendrayani dan Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- I Gusti Ayu, D. (2015). *Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 19–27.
- Jaenudin, U. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behaviour* (3rd ed.). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Koentjaningrat. (1991). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. dan A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Nisfianmoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ponarsiah, N. (2019). *Pengaruh Teori The Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rangkuti, F. (2002). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Rivai, V. dkk. (2012). *Islamic Banking and Finance*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). *The big five personality dimensions and job performance*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1).
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rjawali Press.
- Soepono, D. N., Srimulyani, V. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2015). *Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) dan Kinerja Karyawan di Rs Clara Madiun*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51–64.
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disetasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Suhandiah, S., & Oktaviani, A. (2018). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu : Pendekatan Big-Five Theory*. *Jurnal Ekonomika* '45, 5(1).
- Thoresen, C. J., Bliese, P. D., Bradley, J. C., & Thoresen, J. D. (2004). *The Big Five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835–853.
- Tomsik, R., & Gatial, V. (2018). *Choosing teaching as a profession: Influence of big five personality traits on fallback career*. *Problems of Education in the 21st Century*, 76(1), 100–108.
- Trihandini, R. A. F. M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*.

Universitas Diponegoro Semarang.

Wicaksono, A. T., & Surjanti, J. (2016). *Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt Gresik Cipta Sejahtera. Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 33–42.

Wirawan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rjawali Press.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### TERJEMAHAN AYAT AL-QUR'AN

No	Nama Surah dan Ayat	Terjemahan
1	<i>(Qs At-Taubah ayat 105)</i>	<i>Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan</i>
2	<i>(Qs Ali Imran ayat 139)</i>	<i>Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman</i>
3	<i>(Qs Yusuf ayat 85)</i>	<i>Dan dia (Ya'qub) berpaling dari mereka (anak-anaknya) seraya berkata, "aduhai duka citaku terhadap Yusuf," dan kedua matanya menjadi putih karena sedih. Dia diam menahan amarahnya (terhadap anak-anaknya)</i>
4	<i>(Qs Al-Hasyr ayat 19)</i>	<i>Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, sehingga Allah menjadikan mereka lupa akan diri sendiri. Mereka itulah orang-orang fasik</i>
5	<i>(Qs Ali Imran ayat 159)</i>	<i>Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.</i>

**Kuesioner Penelitian**  
**Pengaruh *Big Five Personality***  
**Terhadap Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah**

---

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden Yang Terhormat

Dalam rangka memenuhi skripsi sebagai tugas akhir, bersama ini saya ingin menyebarkan kuesioner tentang pengaruh kepribadian model lima faktor (*big five personality*) terhadap kinerja karyawan untuk tujuan penelitian sederhana sebagai pelaksanaan tugas skripsi yang dimaksud. Untuk itu saya dengan hormat:

Nama : Aulia Lestari

NIM : 16820046

Memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur sebagai bahan penelitian saya. Jawaban jujur bapak/ibu sangat berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan dan segala bentuk pertanyaan berikut ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai karyawan. Atas perhatian dan dukungannya saya ucapkan terimakasih.

### A. Data Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Jabatan :  Operasional       Marketing

Usia : \_\_\_\_\_

### B. Petunjuk Pengisian

Pilih salah satu jawaban dari setiap butir pertanyaan yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ ibu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan. Keterangan pengisian sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengerti dengan baik prosedur pelaksanaan kerja				
2	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan				
3	Saya adalah karyawan yang bertanggung jawab pada pekerjaan				
4	Pekerjaan saya selesai dengan baik				
5	Saya adalah karyawan yang disiplin				
6	Saya jarang terlambat bekerja				
7	Saya taat pada aturan perusahaan				

8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja				
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan				
10	Saya jarang terlambat bekerja				
<b>Variabel <i>Exstraversion</i> (Ekstraversi)</b>					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang penuh kasih sayang				
2	Saya mudah bergaul dengan rekan kerja				
3	Saya senang berbicara				
4	Saya menyukai kesenangan				
5	Saya termasuk karyawan yang aktif				
6	Saya selalu bersemangan dalam melakukan pekerjaan				
7	Saya mudah bergaul dengan rekan kerja				
8	Saya selalu memiliki ide untuk memulai pembicaraan				
9	Saya adalah karyawan yang penuh semangat				
10	Saya menyayangi rekan-rekan kerja saya				
<b>Variabel <i>Neouriticism</i> (Kestabilan Emosi)</b>					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya termasuk orang yang tenang jika mendapatkan tekanan kerja				
2	Saya bukan orang yang mudah marah				
3	Saya bangga dengan diri saya				
4	Saya memiliki kestabilan emosi yang baik				
5	Saya tidak mudah <i>stress</i>				
6	Saya jarang murung				
7	Saya adalah karyawan yang kuat menghadapi tekanan kerja				
8	Saya menyayangi diri saya				
9	Saya memaafkan rekan kerja saya				



10	Saya bukan orang yang pendendam				
<b>Variabel <i>Openness</i> (Keterbukaan)</b>					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya adalah orang yang penuh imajinasi				
2	Saya memiliki banyak ide untuk melakukan pekerjaan				
3	Saya memiliki kreatifitas tinggi				
4	Saya termasuk karyawan yang inovatif				
5	Saya menyukai perubahan dalam pekerjaan				
6	Saya merasa penasaran dengan hal-hal yang baru				
7	Saya menyukai kebebasan				
8	Saya berharap perusahaan terus melakukan inovasi				
9	Saya adalah orang yang kreatif				
10	Saya senang melakukan pekerjaan baru di perusahaan				
<b>Variabel <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran)</b>					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya adalah orang yang pekerja keras				
3	Saya penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
4	Saya selalu datang tepat waktu				
5	Saya adalah karyawan yang mudah diatur oleh atasan				
6	Saya seorang yang gigih dalam bekerja				
7	Saya mengharapkan kenaikan jabatan				
8	Saya memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
9	Saya adalah karyawan yang penuh tanggung jawab				
10	Saya menginginkan jenjang karir yang lebih baik				
<b>Variabel <i>Agreeableness</i> (Keramahan)</b>					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki hati yang lembut				
2	Saya mudah percaya pada rekan kerja				
3	Saya selalu berbagi apapun dengan rekan kerja				
4	Saya selalu menyapa rekan kerja saya				
5	Saya selalu menghormati rekan kerja saya				
6	Saya senang menjalin persahabatan				
7	Saya adalah orang yang dermawan				
8	Saya menghargai perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja				
9	Saya hati yang lembut				
10	Saya memiliki pertemanan yang baik dengan rekan kerja				

**LAMPIRAN III****HASIL OUTPUT EXCEL 2010**

## 1. Data Responden

Responden	Bagian	Jenis Kelamin	Usia
1	Operasional	Laki-laki	31-40
2	Operasional	Laki-laki	> 40
3	Operasional	Perempuan	31-40
4	Operasional	Laki-laki	31-40
5	Operasional	Laki-laki	31-40
6	Operasional	Perempuan	31-40
7	Operasional	Laki-laki	20-30
8	Operasional	Perempuan	20-30
9	Operasional	Perempuan	20-30
10	Operasional	Perempuan	31-40
11	Operasional	Laki-laki	> 40
12	Operasional	Perempuan	20-30
13	Operasional	Laki-laki	31-40
14	Operasional	Perempuan	20-30
15	Operasional	Laki-laki	20-30
16	Marketing	Laki-laki	20-30
17	Marketing	Laki-laki	31-40
18	Marketing	Laki-laki	20-30
19	Operasional	Perempuan	20-30
20	Operasional	Perempuan	20-30
21	Operasional	Perempuan	20-30
22	Operasional	Perempuan	20-30
23	Operasional	Perempuan	20-30
24	Marketing	Perempuan	20-30
25	Operasional	Laki-laki	20-30
26	Operasional	Laki-laki	31-40
27	Operasional	Laki-laki	20-30
28	Operasional	Laki-laki	20-30
29	Operasional	Laki-laki	20-30
30	Operasional	Perempuan	20-30
31	Operasional	Perempuan	20-30

2. Data Responden Variabel Kinerja

KINERJA									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4	4	4	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	4	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	2	4	4
4	4	3	4	3	1	3	2	3	2

3. Data Responden Variabel Ekstraversi

EKSTRAVERSI									
XI	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	4	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	2	4	4
4	4	3	4	3	1	3	2	3	2

### 3. Data Responden Variabel Kestabilan Emosi

KESTABILAN EMOSI									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	3	4	3	3	3	2	4	3	4
1	2	4	4	1	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	2	3	4	3	4	2	4	3
3	4	1	3	3	3	3	1	4	3

4. Data Responden Variabel Keterbukaan

KETERBUKAAN									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	4	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
2	2	1	2	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	2	4	3	4	2	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
1	3	2	3	4	3	1	3	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	2	4	1	3
1	4	4	4	3	4	3	4	3	4

5. Data Responden Variabel Kesadaran

KESADARAN									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	2	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
4	2	3	3	3	4	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	2	2	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	2	3	4	3



6. Data Responden Variabel Keramahan

KERAMAHAN									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
2	3	4	3	3	3	2	4	3	4
1	2	4	4	1	2	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
4	4	2	3	4	3	4	2	4	3
3	4	1	3	3	2	3	1	4	3

## Lampiran IV

### HASIL OUTPUT PANGUJIAN SPSS

#### 1. Data Responden

##### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI_LAKI	16	51,6	51,6	51,6
	PEREMPUAN	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

##### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	19	61,3	61,3	61,3
	31-40	10	32,3	32,3	93,5
	<40	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

##### JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OPERASIONAL	27	74,2	87,0	87,0
	MARKETING	4	25,8	13,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

## 2. Uji Validitas

### A. Kinerja

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.569**	.548**	.315	.299	.117	.123	.023	.221	.377*	.554**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.084	.103	.531	.509	.904	.231	.037	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.569**	1	.490**	.360*	.427*	.150	.455*	.231	.153	.236	.620**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.047	.017	.419	.010	.211	.410	.201	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.548**	.490**	1	.225	.321	.184	.295	.406*	.257	.372*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.224	.079	.323	.107	.023	.163	.039	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.315	.360*	.225	1	.321	.184	.518**	.183	.026	.012	.473**
	Sig. (2-tailed)	.084	.047	.224		.079	.323	.003	.323	.889	.951	.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.299	.427*	.321	.321	1	.526**	.505**	.106	.033	.452*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.103	.017	.079	.079		.002	.004	.570	.859	.011	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.117	.150	.184	.184	.526**	1	.549**	.398*	.414*	.638**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.531	.419	.323	.323	.002		.001	.027	.020	.000	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.123	.455*	.295	.518**	.505**	.549**	1	.519**	.393*	.364*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.509	.010	.107	.003	.004	.001		.003	.029	.044	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.023	.231	.406*	.183	.106	.398*	.519**	1	.393*	.208	.560**
	Sig. (2-tailed)	.904	.211	.023	.323	.570	.027	.003		.029	.261	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	.221	.153	.257	.026	.033	.414*	.393*	.393*	1	.353	.534**
	Sig. (2-tailed)	.231	.410	.163	.889	.859	.020	.029	.029		.051	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	.377*	.236	.372*	.012	.452*	.638**	.364*	.208	.353	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.037	.201	.039	.951	.011	.000	.044	.261	.051		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.554**	.620**	.634**	.473**	.648**	.717**	.760**	.560**	.534**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.001	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Ekstraversi

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.372*	.423*	.456**	.236	.042	.155	.106	.235	.173	.497**
	Sig. (2-tailed)		.039	.018	.010	.201	.821	.405	.572	.204	.353	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_2	Pearson Correlation	.372*	1	.421*	.372*	.447*	.085	.514**	.213	.150	.091	.581**
	Sig. (2-tailed)	.039		.018	.039	.012	.648	.003	.249	.420	.628	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_3	Pearson Correlation	.423*	.421*	1	.158	.288	.097	.306	.471**	.315	.210	.591**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018		.395	.117	.603	.094	.008	.084	.256	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_4	Pearson Correlation	.456**	.372*	.158	1	.344	.136	.395*	-.011	-.123	.070	.438*
	Sig. (2-tailed)	.010	.039	.395		.058	.466	.028	.952	.509	.709	.014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_5	Pearson Correlation	.236	.447*	.288	.344	1	.450*	.534**	.105	.067	.415*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.201	.012	.117	.058		.011	.002	.576	.720	.020	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_6	Pearson Correlation	.042	.085	.097	.136	.450*	1	.505**	.320	.355*	.654**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.821	.648	.603	.466	.011		.004	.079	.050	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_7	Pearson Correlation	.155	.514**	.306	.395*	.534**	.505**	1	.433*	.323	.422*	.777**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.405	.003	.094	.028	.002	.004		.015	.076	.018	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_8	Pearson Correlation	.106	.213	.471**	-.011	.105	.320	.433*	1	.374*	.217	.545**
	Sig. (2-tailed)	.572	.249	.008	.952	.576	.079	.015		.038	.241	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_9	Pearson Correlation	.235	.150	.315	-.123	.067	.355*	.323	.374*	1	.315	.514**
	Sig. (2-tailed)	.204	.420	.084	.509	.720	.050	.076	.038		.085	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_10	Pearson Correlation	.173	.091	.210	.070	.415*	.654**	.422*	.217	.315	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.353	.628	.256	.709	.020	.000	.018	.241	.085		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.497**	.581**	.591**	.438*	.667**	.667**	.777**	.545**	.514**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.014	.000	.000	.000	.002	.003	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Kestabilan Emosi

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.452*	.033	.140	.567**	.140	.659**	.015	.293	.106	.576**
	Sig. (2-tailed)		.011	.862	.453	.001	.453	.000	.938	.110	.569	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_2	Pearson Correlation	.452*	1	-.137	.063	.387*	.063	.333	-.139	.307	-.040	.400*
	Sig. (2-tailed)	.011		.461	.736	.032	.736	.067	.455	.093	.833	.026
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_3	Pearson Correlation	.033	-.137	1	.522**	.033	.522**	.285	.836**	.192	.487**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.862	.461		.003	.862	.003	.120	.000	.302	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_4	Pearson Correlation	.140	.063	.522**	1	.346	1.000**	.491**	.381*	.713**	.344	.747**
	Sig. (2-tailed)	.453	.736	.003		.056	.000	.005	.035	.000	.058	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_5	Pearson Correlation	.567**	.387*	.033	.346	1	.346	.504**	.015	.389*	.106	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.862	.056		.056	.004	.938	.031	.569	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_6	Pearson Correlation	.140	.063	.522**	1.000**	.346	1	.491**	.381*	.713**	.344	.747**
	Sig. (2-tailed)	.453	.736	.003	.000	.056		.005	.035	.000	.058	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_7	Pearson Correlation	.659**	.333	.285	.491**	.504**	.491**	1	.271	.638**	.354	.803**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.120	.005	.004	.005		.140	.000	.051	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_8	Pearson Correlation	.015	-.139	.836**	.381*	.015	.381*	.271	1	.103	.397*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.938	.455	.000	.035	.938	.035	.140		.581	.027	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_9	Pearson Correlation	.293	.307	.192	.713**	.389*	.713**	.638**	.103	1	.418*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.110	.093	.302	.000	.031	.000	.000	.581		.019	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2_10	Pearson Correlation	.106	-.040	.487**	.344	.106	.344	.354	.397*	.418*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.569	.833	.005	.058	.569	.058	.051	.027	.019		.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.576**	.400*	.611**	.747**	.601**	.747**	.803**	.544**	.712**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



D. Keterbukaan

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	TOTAL
X3_1	Pearson Correlation	1	.171	.393*	.197	.047	.146	.554**	.217	.305	.042	.510**
	Sig. (2-tailed)		.359	.029	.287	.800	.433	.001	.241	.096	.824	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_2	Pearson Correlation	.171	1	.728**	.711**	.344	.263	.247	.301	.328	.257	.676**
	Sig. (2-tailed)	.359		.000	.000	.058	.153	.180	.100	.072	.163	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_3	Pearson Correlation	.393*	.728**	1	.893**	.292	.202	.312	.340	.429*	.295	.773**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.000	.111	.275	.087	.061	.016	.107	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_4	Pearson Correlation	.197	.711**	.893**	1	.407*	.243	.290	.291	.450*	.316	.751**
	Sig. (2-tailed)	.287	.000	.000		.023	.187	.113	.112	.011	.084	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_5	Pearson Correlation	.047	.344	.292	.407*	1	.427*	.267	.163	.482**	.458**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.800	.058	.111	.023		.017	.147	.382	.006	.010	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_6	Pearson Correlation	.146	.263	.202	.243	.427*	1	.365*	.463**	.223	.504**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.433	.153	.275	.187	.017		.044	.009	.227	.004	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_7	Pearson Correlation	.554**	.247	.312	.290	.267	.365*	1	.429*	.661**	.269	.695**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.001	.180	.087	.113	.147	.044		.016	.000	.144	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_8	Pearson Correlation	.217	.301	.340	.291	.163	.463**	.429*	1	.286	.440*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.241	.100	.061	.112	.382	.009	.016		.119	.013	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_9	Pearson Correlation	.305	.328	.429*	.450*	.482**	.223	.661**	.286	1	.429*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.096	.072	.016	.011	.006	.227	.000	.119		.016	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3_10	Pearson Correlation	.042	.257	.295	.316	.458**	.504**	.269	.440*	.429*	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.824	.163	.107	.084	.010	.004	.144	.013	.016		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.510**	.676**	.773**	.751**	.593**	.550**	.695**	.571**	.732**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Kesadaran

Correlations

		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_5	X4_6	X4_7	X4_8	X4_9	X4_10	TOTAL
X4_1	Pearson Correlation	1	.130	.300	.309	.016	-.026	.265	-.071	.592**	.306	.438*
	Sig. (2-tailed)		.486	.101	.091	.932	.891	.150	.706	.000	.094	.014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_2	Pearson Correlation	.130	1	.686**	.377*	.419*	.038	.124	.321	.291	.460**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.486		.000	.037	.019	.839	.507	.079	.112	.009	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_3	Pearson Correlation	.300	.686**	1	.464**	.393*	.231	.304	.478**	.300	.575**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000		.008	.029	.212	.097	.007	.101	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_4	Pearson Correlation	.309	.377*	.464**	1	.408*	.310	.322	.299	.309	.478**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.091	.037	.008		.023	.090	.078	.102	.091	.007	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_5	Pearson Correlation	.016	.419*	.393*	.408*	1	.344	.544**	.280	.141	.487**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.932	.019	.029	.023		.058	.002	.127	.451	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_6	Pearson Correlation	-.026	.038	.231	.310	.344	1	.466**	.193	.107	.089	.420*
	Sig. (2-tailed)	.891	.839	.212	.090	.058		.008	.299	.567	.632	.019
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_7	Pearson Correlation	.265	.124	.304	.322	.544**	.466**	1	.280	.390*	.270	.606**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.150	.507	.097	.078	.002	.008		.127	.030	.143	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_8	Pearson Correlation	-.071	.321	.478**	.299	.280	.193	.280	1	.075	.501**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.706	.079	.007	.102	.127	.299	.127		.687	.004	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_9	Pearson Correlation	.592**	.291	.300	.309	.141	.107	.390*	.075	1	.187	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.101	.091	.451	.567	.030	.687		.313	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4_10	Pearson Correlation	.306	.460**	.575**	.478**	.487**	.089	.270	.501**	.187	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.094	.009	.001	.007	.006	.632	.143	.004	.313		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.438*	.685**	.800**	.715**	.657**	.420*	.606**	.535**	.530**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.002	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

F. Keramahan

Correlations

		X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5_5	X5_6	X5_7	X5_8	X5_9	X5_10	TOTAL
X5_1	Pearson Correlation	1	.417*	-.018	-.032	.517**	.385*	.557**	-.085	.151	-.040	.512**
	Sig. (2-tailed)		.020	.924	.865	.003	.033	.001	.650	.416	.832	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_2	Pearson Correlation	.417*	1	-.188	.099	.336	.215	.296	-.115	.359*	-.092	.414*
	Sig. (2-tailed)	.020		.311	.597	.065	.246	.106	.536	.047	.622	.021
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_3	Pearson Correlation	-.018	-.188	1	.365*	.033	.410*	.237	.718**	.102	.361*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.924	.311		.044	.862	.022	.200	.000	.586	.046	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_4	Pearson Correlation	-.032	.099	.365*	1	.257	.515**	.347	.374*	.661**	.221	.615**
	Sig. (2-tailed)	.865	.597	.044		.163	.003	.055	.038	.000	.232	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_5	Pearson Correlation	.517**	.336	.033	.257	1	.437*	.520**	-.040	.389*	.022	.600**
	Sig. (2-tailed)	.003	.065	.862	.163		.014	.003	.831	.031	.905	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_6	Pearson Correlation	.385*	.215	.410*	.515**	.437*	1	.498**	.488**	.369*	.112	.774**
	Sig. (2-tailed)	.033	.246	.022	.003	.014		.004	.005	.041	.547	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_7	Pearson Correlation	.557**	.296	.237	.347	.520**	.498**	1	.187	.597**	.250	.763**
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.001	.106	.200	.055	.003	.004		.313	.000	.175	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_8	Pearson Correlation	-.085	-.115	.718**	.374*	-.040	.488**	.187	1	.096	.351	.541**
	Sig. (2-tailed)	.650	.536	.000	.038	.831	.005	.313		.606	.053	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_9	Pearson Correlation	.151	.359*	.102	.661**	.389*	.369*	.597**	.096	1	.291	.642**
	Sig. (2-tailed)	.416	.047	.586	.000	.031	.041	.000	.606		.113	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5_10	Pearson Correlation	-.040	-.092	.361*	.221	.022	.112	.250	.351	.291	1	.394*
	Sig. (2-tailed)	.832	.622	.046	.232	.905	.547	.175	.053	.113		.028
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.512**	.414*	.543**	.615**	.600**	.774**	.763**	.541**	.642**	.394*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.028	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji Reliabilitas

#### A. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

#### B. Ekstraversi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

#### C. Kestabilan Emosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

#### D. Keterbukaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

#### E. Kesadaran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

#### F. Keramahan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

#### 4. Uji Asumsi Klasik

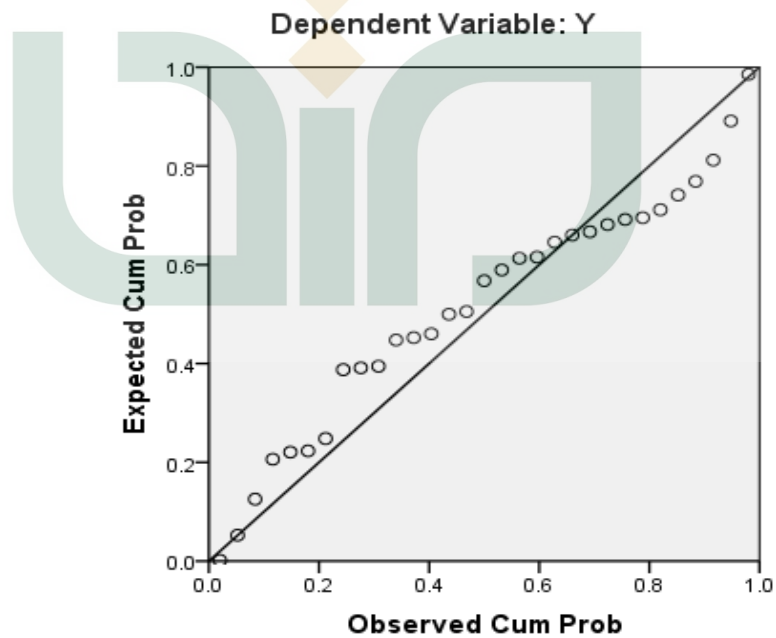
##### A. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22549796
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.114
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476

a. Test distribution is Normal.

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





## B. Uji Multikorelinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.909	2.986		-.639	.528		
	X1	-.892	.207	-.884	-4.316	.000	.106	9.420
	X2	1.006	.201	1.042	5.003	.000	.102	9.756
	X3	.696	.089	.647	7.783	.000	.644	1.552
	X4	.012	.091	.012	.128	.900	.541	1.849
	X5	.237	.099	.222	2.400	.024	.518	1.930

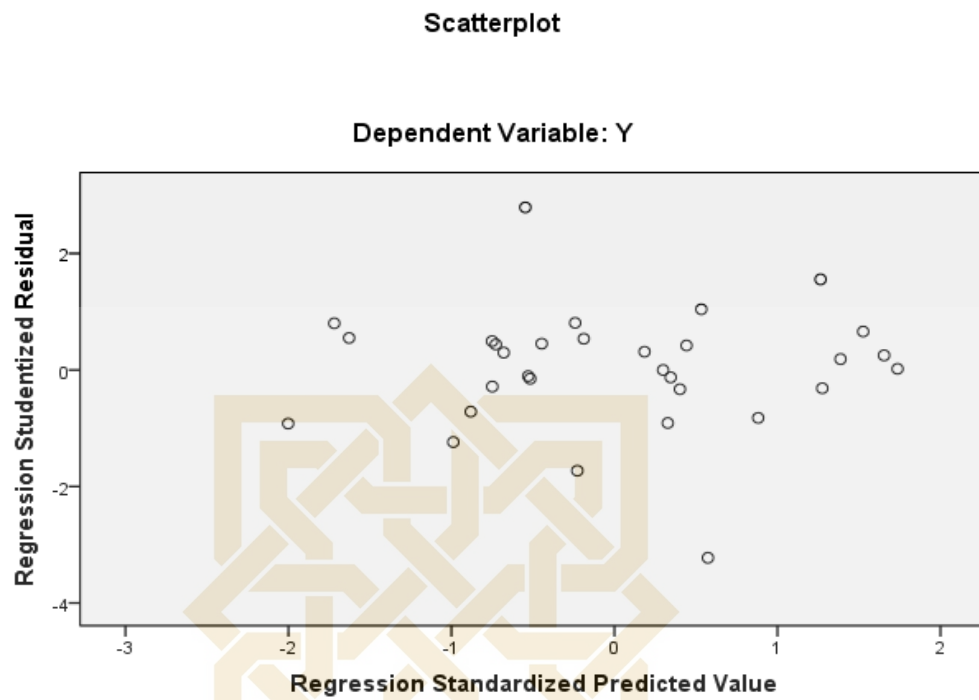
a. Dependent Variable: Y

## C. Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.778	7.042		.253	.803
	X1	.716	.487	.809	1.470	.154
	X2	-.358	.474	-.424	-.756	.457
	X3	-.311	.211	-.329	-1.473	.153
	X4	.008	.215	.010	.039	.969
	X5	-.134	.233	-.143	-.574	.571

a. Dependent Variable: LNRES\_2



5. Analisis Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.909	2.986		-.639	.528
	X1	-.892	.207	-.884	-4.316	.000
	X2	1.006	.201	1.042	5.003	.000
	X3	.696	.089	.647	7.783	.000
	X4	.012	.091	.012	.128	.900
	X5	.237	.099	.222	2.400	.024

a. Dependent Variable: Y

A. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.866	1.34247

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

B. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.912	5	71.982	39.941	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.055	25	1.802		
	Total	404.968	30			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

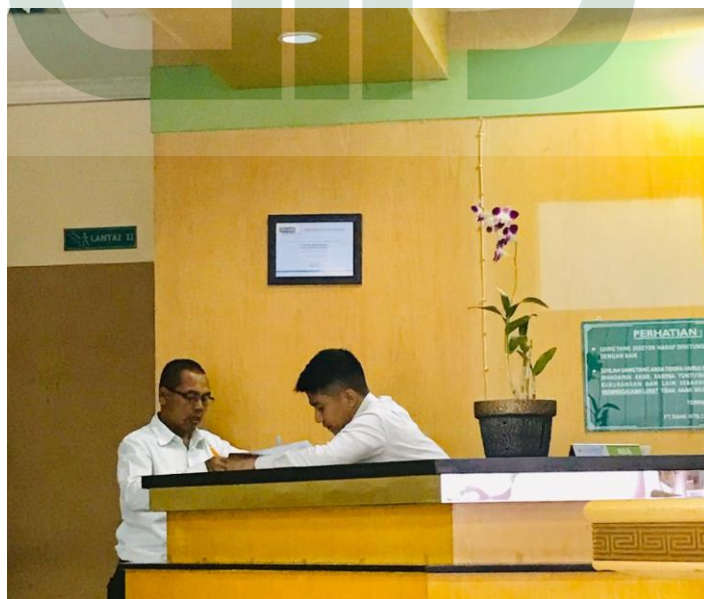
b. Dependent Variable: Y

C. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.909	2.986		-.639	.528
	X1	-.892	.207	-.884	-4.316	.000
	X2	1.006	.201	1.042	5.003	.000
	X3	.696	.089	.647	7.783	.000
	X4	.012	.091	.012	.128	.900
	X5	.237	.099	.222	2.400	.024

a. Dependent Variable: Y

**DOKUMENTASI PENELITIAN**







Nomor : SB.01/22/35/249/2019  
Tanggal : 02 Desember 2019  
Lamp. : -

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Cq. Aulia Lestari  
Di -  
Tempat

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

*Puji syukur hanya bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita sekalian.... Amin.*

Berdasarkan surat Divisi Perencanaan Nomor: SB.01/16/64/081/2019 tanggal 29 November 2019 perihal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memfasilitasi rencana mahasiswa/i atas nama **Aulia Lestari** untuk melakukan kegiatan penelitian pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Pancor, dengan ketentuan sebagai berikut :

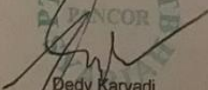
1. Sesuai judul penelitian, akan memulai kegiatan penelitian di Bank NTB Syariah KC Pancor mulai tanggal 02 Desember 2019 s.d. 10 Januari 2020.
2. Selalu menjaga rahasia Bank, baik selama maupun setelah selesai menjalankan kegiatan penelitian;
3. Berpakaian rapi (atasan warna putih, bawahan warna gelap ) dan berperilaku sopan selama menjalankan kegiatan;
4. Menyampaikan 2 (dua) eksemplar laporan akhir hasil penelitian kepada Kantor Cabang tempat melakukan penelitian dan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat PT. Bank NTB Syariah.

Demikian untuk menjadi perhatian dalam pelaksanaannya. Terima Kasih.

*Semoga Allah SWT. meridhoi niat baik kita semua, Aamiin.*

Wassalamualaikum Wr. Wb.

PT. Bank NTB Syariah  
Kantor Cabang Pancor

  
Dedy Karjadi  
Branch Manager

**Daftar Riwayat Hidup**

*(Curriculum Vitae)*



Nama : Aulia Lestari  
Tempat, Tanggal Lahir : Rumbuk, 02 Januari 1998  
Alamat : Kmp. Kembang Sari, Desa Rumbuk, Kec. Sakra  
Lombok Timur, NTB  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Warga Negara : Indonesia  
No. Handphone : 087718623103  
Email : lestariaulia068@gmail.com

**PENDIDIKAN FORMAL**

1. 2005-2010 SD Negeri 07 Rumbuk, Lombok Timur, NTB
2. 2010-2013 MTS Negeri Model Selong, Lombok Timur, NTB
3. 2013-2016 MAN 1 Lombok Timur



4. 2016-sekarang Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

