

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* DAN *CO-WORKERS* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK MEGA  
SYARIAH CABANG JAKARTA SELATAN**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**Muhammad Syauqi Rabbani**

**NIM. 16820050**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

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

**YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* DAN *CO-WORKERS* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK MEGA  
SYARIAH CABANG JAKARTA SELATAN**



**UIJ**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**Muhammad Syauqi Rabbani**

**NIM. 16820050**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:**

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin S.E.,M.S.i**

**NIP. 19661119 199203 1 002**

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

**2020**



**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-63/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY DAN CO-WORKERS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH CABANG JAKARTA SELATAN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD SYAUQI RABBANI  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820050  
Telah diujikan pada : Senin, 28 Desember 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Valid ID: 600abae549b4e

**Ketua Sidang**

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED**



Valid ID: 600159a73bd8e

**Penguji I**

**Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED**



Valid ID: 6008d526799ad

**Penguji II**

**Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.  
SIGNED**

1/1

2021

25/01/



Valid ID: 600e4357024ac



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Syauqi Rabbani

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Syauqi Rabbani

NIM : 16820050

Judul Skripsi : "Pengaruh *Big Five Personality* dan *Co-Workers* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan"

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Pembimbing

25.2020  
XI  
AKH  
ACC SKRIPSI  
BISA UJIAN SKRIPSI  
U/ M. SYAUQI RABBANI  
1682.0050

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si**

**NIP: 19661119 199203 1 002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Syauqi Rabbani

NIM : 16820050

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Big Five Personality dan Co-Workers terhadap Komitmen Organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 12 Oktober 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KARTASURA  
YOGYAKARTA

Penyusun,  
  
Muhammad Syauqi Rabbani  
NIM. 16820050

STAMP: KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, 6000, YOGYAKARTA



## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Syauqi Rabbani

NIM : 16820050

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Big Five Personality dan Co-Workers terhadap Komitmen Organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 11 Desember 2020

Yang Menyatakan,



**Muhammad Syauqi Rabbani**

**NIM. 16820050**

## HALAMAN MOTTO

***“Don’t ever let somebody tell you, you can’t do something. You got a dream, you gotta protect it. If you want somethin’, go get it. Period.”***

(Jangan pernah biarkan seseorang mengatakan, bahwa kamu tidak bisa melakukan sesuatu. Kamu punya mimpi, kamu harus menjaganya. Jika kamu menginginkan sesuatu, raih itu. Titik.)

**-Will Smith- (*The Pursuit of Happyness*, 2006)**

***“I don’t have friends, i got family”***

(Aku tidak mempunyai teman, yang kupunya adalah keluarga)

**-Vin Diesel- (*Fast and Furious 7*, 2015)**

***“When You’re tired and sad, try to looking at your fingers. Then one by one, move them around. It’ll very mysterious. You’ll feel like you can’t do anything, but you can move your fingers”***

(Ketika kamu merasa lelah dan bersedih, coba lihat jarimu. Lalu satu persatu, gerakan. Sangat misterius. Kamu merasa tidak bisa melakukan apa-apa, namun kamu bisa menggerakkan jari-jarimu)

**-Kim Youngji- (*House of Hummingbird*, 2018)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

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

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

**Ayahanda Endy Noviansyah dan Ibunda Muchlisoh**

Yang telah memberikan kasih sayang dan tidak letih mendoakan disetiap sholatnya, hingga dengan bersusah payah memberikan dukungan yang luar biasa kepada putra ketiganya ini sampai saat ini.

Teruntuk saudara-saudariku tercinta

**Kakak Faza, Bang Umer, Amal, dan Dek Akna**

yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Serta seluruh anggota keluarga, guru-guru saya yang telah mendukung dan membimbing saya selama menempuh masa pendidikan.

Hanya ucapan terimakasih dan balasan Do'a yang saya panjatkan kepada Allah SWT untuk kesehatan, keselamatan dan kebahagiaan Ibunda dan Ayahanda, keluarga dan guru-guru saya, baik di dunia dan di akhirat, lahir dan batin.



## 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
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

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

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	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'	Ditulis	A
mati	Ditulis	
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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشْكُرْتُمْ	Ditulis	<i>ta'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

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan lancar serta sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam tercurahkan kepada junjungan baginda kanjeng Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir nanti, amin.

Karya tulis atau skripsi ini merupakan persembahan terakhir dari penulis sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaya Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa dilaksanakan tanpa dukungan dan bantuan dari pihak-pihak terkait. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

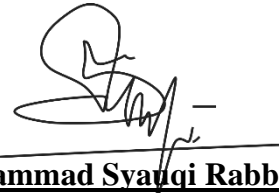
1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.A.g., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaya Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah
4. Bapak Rosyid Nur Anggara S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih banyak atas wejangan dan arahan Bapak selama menjabat sebagai dosen pembimbing penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



6. Seluruh Tenaga Pengajar, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan kesan dan ilmu yang tidak akan penulis dapat di tempat lain.
7. Pemimpin dan seluruh karyawan PT Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar dan membuat sebuah penelitian agar bisa bermanfaat bagi banyak pihak.
8. Endy Noviansyah dan Muchlisoh orang tua yang mendidik, merawat, memberikan kasih sayang dan cinta kasih sehingga penulis bisa sampai pada titik ini.
9. Faza Nur Syahida, Umeir Ibadurrahman, Amalia Sholihah dan Akna Naqiya kakak dan adik penulis yang penulis cintai dan sayangi serta selalu memberi dukungan untuk penulis.
10. Keluarga besar Himpunan Program Studi Perbankan Syariah (HMPS-PS) dan Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMA-U) yang telah memberikan penulis wadah untuk berkembang dan menjadi pribadi yang bertanggungjawab.
11. Keluarga besar Lembaga Kegiatan Mahasiswa Fakultas (LKM-F) Febipreneur yang telah memberikan penulis ilmu dan sesuatu yang baru pada bidang *entrepreneur*.
12. Sahabat-sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ekuilibrium terkhususnya Angkatan 2016 Korp Platinum yang telah memberikan pengalaman dan tempat untuk penulis berproses menjadi lebih baik.

13. Abdu Shadli, Wigo Anggoro, Abdul Wahid, Ahmad Rifaldi, Adhari Syahputra, Koni Hermawan, Zuka Nisyfiqi, dan Rizki Alfiandani teman seperjuangan satu kontrakan yang telah memberikan banyak kesan dan arti persahabatan.
14. Mustika Kusumah, Rahmat Nurdiansyah, Wien Munawar teman ngopi dan bercerita sekaligus teman berproses untuk mendewasakan diri.
15. Adik-Adik tingkat penulis; Zaki, Ira, Zhelda, Izzy, Daus, Reni, Nelsa, Kiting, Ulwan, Hubur, Alwi dan Ariel yang sejujurnya tidak terlalu berpengaruh pada proses penyusunan skripsi ini tapi terima kasih sudah menjadi adik tingkat yang lucu-lucu dan baik. Kecuali Hubur.
16. Teman-teman Squad “Aceh Lampung”. Meskipun squad kalian terdengar rasis, terima kasih telah menerima penulis yang berasal dari minoritas ini.
17. Calon istri penulis kelak. Terima kasih telah memberikan waktu untuk penulis mengerjakan skripsi ini sendirian. Semoga akan ada waktunya kita membaca skripsi ini berdua sembari ditemani buah hati kita.
18. Calon anak penulis kelak. Nak, saat ini ayah sedang berjuang mencari Ibu.
19. Teman-teman KKN 244 Dusun Sidomulyo dan juga teman-teman KKN 99 Desa Sampang terima kasih telah memberikan pengalaman berharga selama menjalani program kerja dan mengabdikan di desa.

Yogyakarta, 12 Desember 2020



**Muhammad Syauqi Rabbani**

**NIM: 16820050**

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>HALAMA MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	vix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xxii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRACT</b> .....	xxiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xxvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12

A. Kerangka Teori .....	12
1. Komitmen Organisasional.....	12
2. The Big Five Personality .....	16
3. Rekan Kerja.....	20
B. Telaah Pustaka.....	23
C. Pengembangan Hipotesis.....	30
D. Kerangka Pemikiran .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis dan Sumber Penelitian .....	38
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data .....	42
D. Definisi Operasional Variabel .....	42
E. Metode Analisis Data .....	57
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
B. Analisis Deskriptif Responden .....	50
C. Hasil Validitas Dan Reabilitas.....	51
D. Uji Asumsi Klasik .....	53
E. Uji Hipotesis .....	60
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Keterbatasan Penelitian .....	73

C. Saran .....	74
D. Daftar Pustaka.....	75
<b>E. Lampiran.....</b>	<b>xxiii</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Pertumbuhan Perbankan Syariah .....	3
<b>Tabel 2.1</b> Telaah Pustaka .....	23
<b>Tabel 3. 1</b> Skala Pengukuran .....	40
<b>Tabel 3. 2</b> Operasional Variabel .....	44
<b>Tabel 4. 1</b> Presentase Jenis Kelamin Karyawan .....	50
<b>Tabel 4. 2</b> Presentase Usia Karyawan .....	51
<b>Tabel 4. 3</b> Presentase Pendidikan Terakhir .....	52
<b>Tabel 4. 4</b> Presentase Lama Bekerja .....	53
<b>Tabel 4. 5</b> Uji Validitas .....	55
<b>Tabel 4. 6</b> Uji Reliabilitas .....	56
<b>Tabel 4. 7</b> Uji Normalitas .....	57
<b>Tabel 4. 8</b> Uji Multikolinieritas .....	57
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Heteroskedastisitas .....	58
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Analisis Linier Berganda .....	60
<b>Tabel 4. 11</b> Uji T .....	67
<b>Tabel 4. 12</b> Uji F .....	68
<b>Tabel 4. 13</b> Determinan R <sup>2</sup> .....	69

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran</b> .....	37
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b> .....	xxiii
<b>Lampiran II</b> .....	xxix
<b>Lampiran III</b> .....	xxxvi
<b>Lampiran IV</b> .....	lvi
<b>Lampiran V</b> .....	lviii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset terbesar yang dimiliki, mengetahui kepribadian yang dimiliki karyawan pada sebuah instansi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* dan *co-workers* terhadap komitmen organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional karyawan sedangkan variabel independennya adalah *big five personality* yang terdiri dari lima bagian, yaitu; *extraversion, neuroticism, openness, agreeableness, conscientiousness*. Dan juga ada *co-workers* yaitu rekan kerja. Populasi serta sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Data primer pada penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan hasil bahwa variabel *extraversion, openness, agreeableness, dan co-workers* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, sedangkan variabel *Neuroticism* dan memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasional karyawan, Big Five Personality, Co-Workers

## **ABSTRACT**

*In a company, human resources are the biggest asset that is owned, having the personality of an employee in an agency is one of the things that is very important for a building of a company. This study aims to see the influence of five personalities and colleagues on organizational commitment of employees of Bank Mega Syariah KC, South Jakarta. The dependent variable in this study is employee organizational commitment, while the independent variable is five personalities consisting of five parts, namely; extraversion, neuroticism, openness, kindness, awareness. And there are also colleagues, namely colleagues. Population and sample in this study 39 employees of Bank Mega Syariah KC South Jakarta. Sampling in this study using nonprobability sampling method with purposive sampling technique. Primary data in this study were obtained from distributing questionnaires. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables of extraversion, openness, suitability, and co-workers have a significant positive effect on employee organizational commitment, while the Neuroticism variable has a significant negative effect on employee organizational commitment.*

**Keywords:** *Employee Organizational Commitment, Big Five Personality, Colleagues*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu pelaku ekonomi di suatu negara tidak lepas dari dunia perbankan. Dengan demikian, pelaku ekonomi yang membutuhkan dana untuk menunjang kegiatannya dapat terpenuhi dan kemudian roda perekonomian dapat bergerak. Tidak terkecuali dengan perbankan syariah yang juga turut andil dalam pembangunan ekonomi, terutama ekonomi Islam. Ekonomi Islam pada hakikatnya adalah membuka pandangan manusia bahwasanya Islam tidak hanya mengatur masalah ubudiyah, tetapi juga muamalah.

Di era global ketika kualitas sumber daya manusia dan pendidikan dicanangkan, semua pihak dituntut untuk terus meningkatkan kualitas semua aspek. Sebab, hanya mereka yang memiliki kualifikasi sumber daya manusia dan pendidikan yang dapat bersaing memperebutkan kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengubah kualitas hidup. Dunia Barat telah membuktikan betapa kuatnya ilmu pengetahuan dan kemajuan serta kualitas pendidikan menjadikan mereka negara yang maju dan dihormati (Nasrudin, 2010: 17).

Di tengah-tengah kehidupan yang serba diukur oleh materi dan kekuasaan, tentu manusia harus mengembalikan moralitas pada posisi yang sebenarnya, yaitu pada kebenaran. Problematika moralitas dalam dinamika sosial kemasyarakatan saat ini mengancam kedudukan dan derajat manusia di hadapan Tuhan. Manusia kehilangan orientasi keberagamannya karena dikepeng pola kehidupan yang hedonis dan matrealistis (Nasrudin, 2010: 18).

Atas dasar problematika kemanusiaan yang semakin mengental, perlu dibangun pengetahuan yang dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh umat Islam. Salah satunya adalah memberikan semangat keberagaman pada manajemen yang digunakan dalam berbagai instansi pemerintah maupun swasta, organisasi, lembaga, perusahaan maupun individu dalam mengelola kehidupan agar lebih baik dan lebih maju (Nasrudin, 2010: 19).

Perbankan syariah secara khusus memiliki tujuan antara lain untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan nasional dan meningkatkan keadilan, solidaritas dan kesejahteraan masyarakat yang merata, menyediakan jasa keuangan, menstabilkan nilai tukar, mengembangkan perekonomian, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan menyeimbangkan alokasi sebagai sumber daya. (Rivai, 2012).

Semakin adanya perluasan perbankan syariah menunjukkan peran perbankan syariah yang semakin besar dalam pembangunan ekonomi rakyat. Perbankan syariah seharusnya tampil sebagai garda terdepan untuk terwujudnya financial inclusion. Analisis Bursa Efek Indonesia (BEI) mengenai perbankan syariah menyebutkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir pertumbuhan perbankan syariah sudah membaik. Hal ini terlihat berdasarkan aset yang dikelola, dimana komponen dominan (75%) dari seluruh komponen industri keuangan syariah global yang mencakup surat utang (sukuk), pembiayaan (*funds*), takaful (asuransi), *microfinance*, dan lainnya<sup>1</sup>. Berikut adalah tabel data perkembangan lembaga perbankan syariah di Indonesia periode 2009-2018:

---

<sup>1</sup> <https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-peluang-dan-tantangan-perbankan-syariah-menurut-analisis-bei>. Diakses pada tanggal 24 Januari 2020 pukul 06:15



Tabel 1.1

Indikator	Periode									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (Jan-Nov)
BUS	717	1.226	1.052	1.756	2.009	2.163	1.990	1.869	1.825	1.868
UUS	312	285	360	541	613	320	311	332	344	347
BPRS	363	436	519	559	565	276	283	287	274	289
Asset (miliar Rp)	66.09 0	97.519	145.4 67	195.0 18	242.2 76	272.3 43	296.2 62	356.5 04	424.1 81	451.2 02
DPK (miliar Rp)	52.27 1	76.036	115.4 15	147.5 12	183.5 34	217.8 59	231.1 75	279.3 33	334.8 88	354.4 21

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2009-2018)

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi semestinya mempunyai komitmen untuk bekerja, karena jika seorang karyawan perusahaan tidak mempunyai komitmen dalam bekerja, maka tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai. Namun terkadang perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan komitmen yang ada kepada karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan atau menurunkan loyalitas karyawan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> <https://www.kompasiana.com/yenie/552b8d966ea83449168b4569/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi> Diakses pada tanggal 2 Februari 2020 Pukul 22:25

Dalam Yusuf dan Syarif (2018 :13) Konsep komitmen organisasi telah menjadi isu penelitian di banyak negara dalam 60 tahun terakhir. Konsep ini diperkenalkan oleh Whyte pada kisaran tahun 1956. Berakar dari paradigma teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory/SET*) dalam memahami perilaku organisasi, penelahaan teori tersebut sudah berlangsung sejak tahun 1920-an. Teori tersebut meyakini bahwa pertukaran sosial merupakan interaksi yang berkelanjutan yang menciptakan kewajiban dan saling ketergantungan antar pihak yang berinteraksi. Oleh karenanya pendekatan pemahaman terhadap akar permasalahan dalam teori pertukaran sosial (SET) ditentukan oleh penelahaan multi disiplin. Antara lain disiplin sosiologi, antropologi, and psikologi sosial. Sehingga dampak daripada komunikasi sosial ini terutama pada kekuatan hubungan yang berkualitas. Dengan tuntutan dan perkembangan yang gencar dari teori ini, berbagai teori terkait bermunculan, termasuk teori pertukaran relasional (*the exchange relationship theory*).

Menurut Fitriastuti (2013) meningkatnya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari faktor kepribadiannya, karena kepribadian yang baik menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja dalam organisasi. Begitu juga dengan komitmen organisasi, karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga mampu memberikan kontribusi berarti pada organisasi. Sedangkan menurut Yousef dan Darwis (2000) perubahan perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Dalam Nasrudin (2010) dijelaskan bahwa salah satu pendekatan manajemen adalah pendekatan perilaku manusia. Dalam hal ini, individu dipandang sebagai makhluk sosio-psikologis. Pendekatan ini menekankan bahwa seni manajemen serta seluruh bidang yang berhubungan dengan manusia dipandang dalam istilah-istilah manajemen.

Memahami kepribadian seseorang tidaklah mudah, sebab kepribadian merupakan masalah yang kompleks. Kepribadian tidak hanya terkait erat dengan orang, tetapi juga karena perkembangan lingkungan budaya jangka panjang. Para ahli mengatakan bahwa kepribadian adalah karakteristik eksternal seseorang, seperti kesan yang ditimbulkan oleh gaya berpakaian, ciri fisik, pesona, dll. Dikatakan juga bahwa kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dalam diri seorang individu dan merupakan substansi psikologis yang menentukan keunikan penyesuaiannya terhadap lingkungan.

Salah satu teori kepribadian yang sering digunakan untuk menjelaskan kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality*. Dalam *The Big Five Personality* terdapat lima dimensi kepribadian, yaitu *Extraversion* (E), *Agreeableness* (A), *Conscientiousness* (C), *Neuroticism* (N), dan *Openness to New Experience* (O). *Extraversion* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian yang enerjik terhadap dunia sosial dan material serta memiliki watak mudah bergaul, aktif, asertif, dan memiliki emosi yang positif. *Agreeableness* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian yang berorientasi prososial pada orang lain serta memiliki watak altruisme, lemah lembut dan mudah percaya. *Conscientiousness* didefinisikan sebagai dimensi kepribadian dengan kontrol impuls yang

memfasilitasi pengerjaan tugas dan juga perilaku *goal-oriented* seperti berpikir sebelum bertindak, mengikuti norma dan aturan, terorganisasi, serta memprioritaskan tugas. *Neuroticism* didefinisikan sebagai kepribadian dengan emosi negatif sehingga rentan mengalami kecemasan, depresi, sedih, agresif, dan lain-lain. Serta *Openness to new experience* yang didefinisikan sebagai dimensi kepribadian dengan daya imajinasi yang tinggi, orisinal, memiliki mental dan pengalaman hidup yang kompleks, serta berani mencoba hal-hal baru diluar kebiasaannya (Costa & McCrae, 1992; John, 1990).

Model Big Five memerlukan lebih dari sekedar gambaran kepribadian. Penelitian telah menunjukkan hubungan yang penting antara dimensi kepribadian ini dengan performa kerja. Sebagai contoh, kecermatan (*conscientiousness*) memprediksi performa kerja dikelima kelompok pekerjaan. Keterbukaan (*extraversion*) memprediksi performa dalam posisi manajerial dan wirausaha, pekerjaan dimana membutuhkan interaksi sosial yang tinggi. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) ternyata penting dalam memprediksi kompetensi pelatihan. Ironisnya, keamanan emosional tidak berkaitan secara positif terhadap performa kerja (Robbins & Coulter 2010: 47).

Penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,96 dengan p-value 0,000. Sedangkan penelitian yang dilakukan Bonar Hutapea (2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness dan Openness terhadap komitmen organisasi guru SD di Indonesia namun pada

variabel Neuroticism berperan negatif terhadap komitmen kesinambungan. Neuroticism ditunjukkan oleh sejumlah sifat antara lain pencemas, mudah depresi, pemarah, mudah takut, tegang, rawan kritik, serta emosional yang dapat dianggap sebagai sifat negatif.

Lait dan Wallace (2002: 143) mendefinisikan hubungan rekan sekerja adalah kesediaan rekan kerja dalam mendukung hal-hal yang terkait dan terikat dengan pekerjaan karyawan oleh rekan sekerja dan yang lainnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Antok Slamet Prasetyo (2016) hubungan rekan sekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Club Spa and Fitness Hotel Surabaya. Hal tersebut tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena dapat diatasi dengan mengadakan acara di luar jam kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Dari penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya serta perbedaan objek penelitian. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Big Five Personality dan Co-workers (rekan kerja) terhadap komitmen organisasional di Bank Syariah.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di Bank Mega Syariah Jakarta Selatan. Pada 2016, Bank Mega Syariah meraih penghargaan “*Best Banking Bank*” Penghargaan ini diberikan oleh Pemimpin Redaksi Warta Ekonomi Muhammad Ihsan dan Kepala Pengawasan II Otoritas Jasa Keuangan Arya Setiadi. Bapak Muhammad Ihsan menjelaskan bahwa penghargaan tersebut dinilai dari *performance* bank di seluruh Indonesia yang dianggap memiliki reputasi baik dan



mempunyai kinerja layanan yang prima selama periode 2016. Sedangkan di Tahun 2018, Bank Mega Syariah mendapatkan penghargaan sebagai Bank berpredikat SEHAT pada Kategori Bank Syariah BUKU II dan BUKU III.<sup>3</sup>

Dari segi sumber daya manusianya, karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan memiliki kemauan serta kepribadian yang berbeda-beda dalam menerapkan komitmen organisasi di Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Beberapa karyawan menyatakan berkomitmen untuk terus berada di perusahaan ini, namun beberapa lainnya menganggap perusahaan ini sebagai tempat untuk mencari pengalaman saja sehingga tidak untuk berkelanjutan untuk tetap berada di perusahaan ini. Begitupula dengan rekan kerja, masing-masing karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai sesama rekan kerjanya. Beberapa karyawan merasa puas dengan rekan kerjanya, sedangkan beberapa karyawan lainnya kurang puas terhadap rekan kerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, serta didukung oleh penelitian sebelumnya peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh *Big Five Personality* dan *Co-workers* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bank Mega Syariah Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka permasalahan yang utama dalam penelitian adalah sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> <http://www.megasyariah.co.id/#.news-content1=news/bank-mega-syariah-raih-penghargaan>  
diakses pada 8 Februari 2020

1. Bagaimana pengaruh *extraversion* (ekstraversi) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
2. Bagaimana pengaruh *agreeableness* (keramahan) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
3. Bagaimana pengaruh *conscientiousness* (kesadaran) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
4. Bagaimana pengaruh *neuroticism* (kestabilan emosi) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
5. Bagaimana pengaruh *Openness* (keterbukaan) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
6. Bagaimana pengaruh *co-workers* (rekan kerja) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menguraikan tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *extraversion* (ekstraversi) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah
2. Untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* (kestabilan emosi) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah
3. Untuk mengetahui pengaruh *openness* (keterbukaan) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah
4. Untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* (keramahan) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah



5. Untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* (kesadaran) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah?
6. Untuk mengetahui pengaruh co-working (rekan kerja) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega Syariah

#### Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu dan pengembangan riset kinerja karyawan, terutama pembahasan mengenai Big Five Personality dan co-workers terhadap komitmen organisasional karyawan.

##### 2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan masukan bagi manajer perusahaan untuk mengambil kebijakan sebaik mungkin dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan, yang mana hasil penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai kepribadian setiap karyawan di Bank Mega Syariah.

##### 3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur untuk peneliti selanjutnya, sehingga dapat saling melengkapi antara penelitian sebelumnya dan penelitian selanjutnya.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematik penulisan bertujuan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini berisi informasi

mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun hal tersebut sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Pendahuluan berisi tentang alasan penulis dalam menentukan sebuah judul yang didalamnya terdapat latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat.

### **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.

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yang meliputi: variable penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

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

Berisi tentang gambaran umum tempat penelitian dan membahas apa yang diperoleh dari hasil pengelolaan data yang telah dilakukan

### **Bab V Penutup**

Bab ini berisi tentang uraian simpulan dari seluruh pembahasan yang dilakukan serta saran untuk kemajuan penelitian yang akan datang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil proses *analyst* dan penjabaran yang telah disebutkan pada pengaruh variabel *big five personality* dan *co-workers* terhadap komitmen organisasional Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan, maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel ekstraversi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan . Hal ini berarti semakin tinggi ekstraversi dalam diri karyawan maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasional Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan
2. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel Neuroticism tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Hal ini berarti variabel Neuroticism tidak dapat memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan artinya kestabilan emosi tidak mengganggu Komitmen Organisasional karyawan selama karyawan bekerja di Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan.
3. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel Openness berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Hal ini berarti keterbukaan yang tinggi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional. Dengan saling terbuka dan saling percaya akan meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan di Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan.

4. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel Agreeableness berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi keramahan maka akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan. dengan keramahan yang tinggi maka karyawan semakin nyaman untuk bekerja di Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan.
5. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel Conscientiousness tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. hal ini dikarenakan adanya kerjasama tim yang baik sehingga antar anggota tim akan saling mengimbangi walaupun tidak semua anggota memiliki sikap kesadaran yang tinggi dan juga kesadaran karyawan tidak mengganggu Komitmen Organisasional karyawan itu sendiri.
6. Hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel Co-Workers berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan. Hal ini berarti menandakan adanya rekan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan.

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

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian ini peneliti lebih fokus pada faktor psikologinya. Sedangkan didalam lembaga keuangan seperti halnya perbankan syariah banyak aspek yang harus diperhatikan.
2. Di dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya 39 responden, menjadikan data yang diperoleh kurang dapat bisa dijadikan acuan.

3. Situasi pandemi pada saat ini yang menjadikan pembagian kuisioner dan wawancara kepada beberapa pihak bank terhambat

### **C. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah penulis analisis, maka ada saran yang akan menjadi tolak ukur bagi pihak pihak yang akan menganalisis tulisan ini, adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi tempat penelitian yaitu Bank Mega Syariah KC Jakarta Selatan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja dan komitmen organisasional dalam lingkungan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih mengkaji aspek komitmen organisasi dari karyawan dan melakukan penelitian dengan lebih banyak responden dari penelitian ini. Karena komitmen organisasaasi merupakan hal yang *urgent* di dalam intansi.

## Daftar Pustaka

- Mannan Abdul. 2012. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*.  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasrudin Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi Ke-2*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Zainal, Rivai dkk. 2014. *Islamic Human Capital management: Manajemen Sumber Daya insani*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, V. dkk. 2012. *Islamic Banking and Finance*. Yogyakarta: BPF.
- Yusuf, Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Naf Media Pustaka
- Robbins, Coulter. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Index
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. *Employee-Organization Linkages*. San Diego. CA: Academic Press.
- Nitisemito A. S. 1992. *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF UGM.
- Siregar, S. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rjawali Press.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Feist, & Feist. 2009. *Teori Kepribadian Jilid 1*. Jakarta: Salemba Humanika
- Jaenudin, U. 2012. *Psikologi Kepribadian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Ahmad, J., Mehar, P., Shah, A., Razaq, M., Mehar, A. P., & Hussain, M. (2014). Impact of Big Five Personality Traits on Job Performance (Organizational Commitment As a Mediator). *Management, Knowledge and Learning International Conference 2014*, 571–577.
- Antara, H., Sosial, I., Rekan, S., Batang, K., Depan, H., Pratiwi, A. R., ... Surakarta, U. M. (2016). *No Title*.
- Anton Panjaitan, B. J. (2014). PENGARUH MOTIVASI, STRES, DAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 5(1), 1–18.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18–34. <https://doi.org/10.1108/jwam-12-2016-0026>



- Hutapea, B. (2012). Traits-personality and perceived Organizational Support as Predictors of Organizational Commitment among Elementary School Male Teachers Abstract. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 16(2), 101–115.
- Kadir, A. A., Hikmawati, F., & Gamayanti, W. (2018). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Menurut Eysenck Dengan Komitmen Organisasi Pada Osis Sman 2 Cimahi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 521–534. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2149>
- Olof, J. S., & Haider. (2016). Linking the big five personality factors and career commitment dimensions: a study of the Indian organizations. *Journal of Management Development*, 35(9), 1–28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Prasetyo, A. S. (2013). *Antok Slamet Prasetyo; Kontribusi Motiasi Kerja .... 1.*
- Purba, E. D., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(April), 1–16. <https://tafsirweb.com/>
- <https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-peluang-dan-tantangan-perbankan-syariah-menurut-analisis-be>



## Lampiran I

### Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden Yang Terhormat

Saya adalah Mahasiswa semester akhir jurusan perbakan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negera Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam rangka memenuhi skripsi sebagai tugas akhir, bersama ini saya ingin menyebarkan kuesioner tentang pengaruh kepribadian model lima faktor (*big five personality*) dan rekan kerja (*co-workers*) terhadap komitmen organisasional karyawan untuk tujuan penelitian sederhana sebagai pelaksanaan tugas skripsi yang dimaksud.

Untuk hal tersebut dengan ini saya mohon kesediaan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur sebagai bahan penelitian saya. Jawaban jujur anda 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 kami ucapkan terimakasih.

Berilah tanda (√) pada kolom di bawah ini.

Nama :

Jenis Kelamin :

Bagian :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<b>Variabel Komitmen Organisasional</b>					
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
2	Saya merasa bahwa masalah yang ada di perusahaan ini juga merupakan masalah saya				

3	Saya merasakan ikatan emosional pada perusahaan ini				
4	Saat ini, tetap berada di perusahaan ini adalah kebutuhan yang penting, seperti yang saya inginkan.				
5	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan tempat saya bekerja saat ini, bahkan jika saya ingin keluar.				
6	Terlalu banyak dari hidup saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan ingin keluar dari perusahaan saat ini.				
7	Satu dari beberapa dampak negatif dari meninggalkan tempat saya bekerja ini adalah kelangkaan dari alternatif pekerjaan yang tersedia				
8	Bahkan, jika itu menjadi keuntungan bagi saya, saya tidak merasa itu menjadi hak saya untuk meninggalkan tempat saya bekerja pada saat ini.				
9	Saya tidak akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini, karena saya merasa memiliki tanggungjawab atas orang-orang didalamnya.				
10	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan tempat saya bekerja sekarang.				
<b>Variabel <i>Exstraversion</i> (Ekstraversi)</b>					
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>Neouriticsm</i> (Kestabilan Emosi)</b>					
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>					
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>Agreeableness</i> (Keramahan)</b>					
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 memiliki hati yang lembut				
10	Saya memiliki pertemanan yang baik dengan rekan kerja				
<b>Variabel <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran)</b>					
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 Co-Workers (Rekan Kerja)</b>					
1.	Sanjungan dan pujian karyawan sangat berarti bagi saya				
2.	Adanya rasa saling menghormati sesama karyawan				
3.	Adanya komunikasi yang baik antar karyawan				
4.	Hubungan kerja antara para karyawan dalam bekerja sama cukup baik				
5.	Adanya rasa keeratan kesesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
6.	Saya senang bila unit kerja saya dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan				
7.	Antar karyawan saling memberi saran dan masukan				
8.	Adanya suasana kekeluargaan antar karyawan				
9.	Antar karyawan selalu mendorong karyawan lain untuk dapat mengerjakan				

	tugas yang diberikan dengan baik				
10.	Sesama karyawan saling mendorong dan memotivasi team kerja untuk selalu berprestasi				

















## 7. Data Responden Variabel Komitmen Organisasional

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	SCORE
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	34
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34





	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	-,335*	-,326*	-,318*	-,318*	,159	,327*	1	,962**	,928**	,901**	,460**
	Sig. (2-tailed)	,037	,043	,049	,049	,335	,042		,000	,000	,000	,003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	-,343*	-,333*	-,324*	-,324*	,138	,307	,962**	1	,966**	,938**	,461**
	Sig. (2-tailed)	,032	,038	,044	,044	,401	,057	,000		,000	,000	,003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,311	-,303	-,295	-,295	,147	,304	,928**	,966**	1	,969**	,483**
	Sig. (2-tailed)	,054	,061	,068	,068	,371	,060	,000	,000		,000	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,283	-,276	-,270	-,270	,156	,301	,901**	,938**	,969**	1	,494**
	Sig. (2-tailed)	,081	,088	,096	,096	,344	,062	,000	,000	,000		,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,611**	,632**	,645**	,645**	,772**	,796**	,460**	,461**	,483**	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,003	,002	,001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

## B. Neuroticism

		Correlations										
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	totalx
x1	Pearson Correlation	1	1,000**	,967**	,967**	,562**	,362*	-,203	-,203	-,352*	-,352*	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,023	,215	,215	,028	,028	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2	Pearson Correlation	1,000**	1	,967**	,967**	,562**	,362*	-,203	-,203	-,352*	-,352*	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,023	,215	,215	,028	,028	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x3	Pearson Correlation	,967**	,967**	1	1,000**	,591**	,381*	-,190	-,190	-,343*	-,343*	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,017	,246	,246	,033	,033	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x4	Pearson Correlation	,967**	,967**	1,000**	1	,591**	,381*	-,190	-,190	-,343*	-,343*	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,017	,246	,246	,033	,033	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x5	Pearson Correlation	,562**	,562**	,591**	,591**	1	,762**	,190	,190	,000	,000	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,246	,246	1,000	1,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x6	Pearson Correlation	,362*	,362*	,381*	,381*	,762**	1	,468**	,468**	,262	,262	,787**
	Sig. (2-tailed)	,023	,023	,017	,017	,000		,003	,003	,108	,108	,000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	-,203	-,203	-,190	-,190	,190	,468**	1	1,000**	,740**	,740**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,215	,215	,246	,246	,246	,003		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	-,203	-,203	-,190	-,190	,190	,468**	1,000**	1	,740**	,740**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,215	,215	,246	,246	,246	,003	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,352*	-,352*	-,343*	-,343*	,000	,262	,740**	,740**	1	1,000**	,454**
	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,033	,033	1,000	,108	,000	,000		,000	,004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,352*	-,352*	-,343*	-,343*	,000	,262	,740**	,740**	1,000**	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,033	,033	1,000	,108	,000	,000	,000		,004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,576**	,576**	,592**	,592**	,721**	,787**	,606**	,606**	,454**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,004	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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



	Sig. (2-tailed)	,207	,207	,130	,027		,000	,004	,040	,153	,153	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x6	Pearson Correlation	,068	,068	,095	,195	,865**	1	,568**	,449**	,337*	,337*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,679	,679	,564	,234	,000		,000	,004	,036	,036	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	-,279	-,279	-,296	-,209	,449**	,568**	1	,865**	,707**	,707**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,085	,085	,067	,202	,004	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	-,353*	-,353*	-,382*	-,295	,330*	,449**	,865**	1	,829**	,829**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,028	,028	,016	,069	,040	,004	,000		,000	,000	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,363*	-,363*	-,395*	-,319*	,233	,337*	,707**	,829**	1	1,000**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,023	,023	,013	,048	,153	,036	,000	,000		,000	,003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,363*	-,363*	-,395*	-,319*	,233	,337*	,707**	,829**	1,000**	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,023	,023	,013	,048	,153	,036	,000	,000	,000		,003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,510**	,510**	,493**	,541**	,733**	,699**	,555**	,501**	,466**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,003	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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





	Sig. (2-tailed)	,335	,335	,321	,306	,000		,049	,049	,071	,085	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	-,548**	-,548**	-,569**	-,588**	,317*	,317*	1	1,000**	,879**	,849**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,049	,049		,000	,000	,000	,006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	-,548**	-,548**	-,569**	-,588**	,317*	,317*	1,000**	1	,879**	,849**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,049	,049	,000		,000	,000	,006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,576**	-,576**	-,561**	-,566**	,292	,292	,879**	,879**	1	,971**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,071	,071	,000	,000		,000	,007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,533**	-,533**	-,527**	-,535**	,279	,279	,849**	,849**	,971**	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,085	,085	,000	,000	,000		,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,378*	,378*	,363*	,332*	,796**	,796**	,433**	,433**	,424**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,018	,023	,039	,000	,000	,006	,006	,007	,005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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



x6	Pearson Correlation	,546**	,565**	,676**	,717**	,830**	1	,322*	,278	,189	,173	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,046	,087	,248	,293	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	,059	,067	,106	,119	,152	,322*	1	,864**	,624**	,607**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,720	,685	,521	,471	,355	,046		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	,051	,058	,092	,103	,132	,278	,864**	1	,539**	,525**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,757	,726	,580	,534	,425	,087	,000		,000	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,022	-,012	,033	,047	,081	,189	,624**	,539**	1	,904**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,894	,941	,843	,778	,625	,248	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,082	-,068	-,002	,017	,064	,173	,607**	,525**	,904**	1	,520**
	Sig. (2-tailed)	,620	,683	,989	,917	,698	,293	,000	,001	,000		,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,694**	,714**	,764**	,770**	,759**	,759**	,593**	,548**	,556**	,520**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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



x6	Pearson Correlation	,123	,139	,262	,344*	,644**	1	,551**	,477**	,425**	,400*	,814**
	Sig. (2-tailed)	,455	,398	,107	,032	,000		,000	,002	,007	,012	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x7	Pearson Correlation	-,355*	-,368*	-,292	-,202	,131	,551**	1	,952**	,825**	,765**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,027	,021	,071	,216	,426	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x8	Pearson Correlation	-,422**	-,444**	-,383*	-,286	,049	,477**	,952**	1	,875**	,815**	,463**
	Sig. (2-tailed)	,007	,005	,016	,078	,768	,002	,000		,000	,000	,003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x9	Pearson Correlation	-,453**	-,468**	-,402*	-,319*	,009	,425**	,825**	,875**	1	,924**	,426**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,011	,048	,955	,007	,000	,000		,000	,007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x10	Pearson Correlation	-,477**	-,488**	-,419**	-,343*	-,013	,400*	,765**	,815**	,924**	1	,380*
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,008	,032	,936	,012	,000	,000	,000		,017
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totalx	Pearson Correlation	,398*	,431**	,526**	,599**	,709**	,814**	,535**	,463**	,426**	,380*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,006	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,007	,017	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

G. Komitmen Organisasional

		Correlations										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y0	totaly
y1	Pearson Correlation	1	1,000**	,803**	,476**	-,034	-,034	-,238	-,425**	-,598**	-,598**	,301
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,836	,836	,144	,007	,000	,000	,063
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y2	Pearson Correlation	1,000**	1	,803**	,476**	-,034	-,034	-,238	-,425**	-,598**	-,598**	,301
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,836	,836	,144	,007	,000	,000	,063
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y3	Pearson Correlation	,803**	,803**	1	,675**	,156	,156	-,077	-,296	-,459**	-,459**	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,344	,344	,641	,067	,003	,003	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y4	Pearson Correlation	,476**	,476**	,675**	1	,487**	,487**	,192	-,052	-,260	-,260	,645**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,002	,002	,242	,754	,110	,110	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y5	Pearson Correlation	-,034	-,034	,156	,487**	1	1,000**	,604**	,299	,042	,042	,672**
	Sig. (2-tailed)	,836	,836	,344	,002		,000	,000	,065	,801	,801	,000



	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y6	Pearson Correlation	-,034	-,034	,156	,487**	1,000**	1	,604**	,299	,042	,042	,672**
	Sig. (2-tailed)	,836	,836	,344	,002	,000		,000	,065	,801	,801	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y7	Pearson Correlation	-,238	-,238	-,077	,192	,604**	,604**	1	,718**	,446**	,446**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,144	,144	,641	,242	,000	,000		,000	,004	,004	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y8	Pearson Correlation	-,425**	-,425**	-,296	-,052	,299	,299	,718**	1	,737**	,737**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,067	,754	,065	,065	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y9	Pearson Correlation	-,598**	-,598**	-,459**	-,260	,042	,042	,446**	,737**	1	1,000**	,298
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,110	,801	,801	,004	,000		,000	,065
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
y0	Pearson Correlation	-,598**	-,598**	-,459**	-,260	,042	,042	,446**	,737**	1,000**	1	,298
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,110	,801	,801	,004	,000	,000		,065
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
totaly	Pearson Correlation	,301	,301	,485**	,645**	,672**	,672**	,686**	,534**	,298	,298	1
	Sig. (2-tailed)	,063	,063	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,065	,065	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

### 3. Uji Reabilitas

#### A. Extraversion

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,803	10

#### B. Neuroticism

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,800	10

#### C. Openness

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,732	,741	10

#### D. Agreeableness

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,614	,624	10

E. Conscientiousness

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,863	10

F. Rekan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,701	,714	10

G. Komitmen Organisasional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,614	,650	10

4. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68671291
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,098
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## B. Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12,547	8,318		-1,508	,141		
	x1	,245	,084	,369	2,924	,006	,878	1,139
	x2	,084	,086	,130	,980	,335	,791	1,264
	x3	,283	,096	,407	2,932	,006	,723	1,382
	x4	,600	,113	,692	5,311	,000	,822	1,216
	x5	-,057	,104	-,072	-,545	,590	,800	1,251
	x6	,269	,111	,309	2,420	,021	,856	1,168

a. Dependent Variable: y

## C. Uji Heteroskedesitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,955	5,732		-,341	,735
	x1	,053	,058	,168	,925	,362
	x2	-,010	,059	-,032	-,167	,869
	x3	-,057	,066	-,172	-,862	,395
	x4	,025	,078	,060	,319	,752
	x5	,056	,072	,149	,782	,440
	x6	,033	,077	,080	,436	,666

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## 5. Analisis Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-12,547	8,318		-1,508	,141
	x1	,245	,084	,369	2,924	,006
	x2	,084	,086	,130	,980	,335
	x3	,283	,096	,407	2,932	,006
	x4	,600	,113	,692	5,311	,000
	x5	-,057	,104	-,072	-,545	,590
	x6	,269	,111	,309	2,420	,021

a. Dependent Variable: y

A. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 <sup>a</sup>	,553	,469	1,838	1,931

a. Predictors: (Constant), x6, x2, x1, x5, x4, x3

b. Dependent Variable: y

## B. Uji Signifikansi Simultan F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,787	6	22,298	6,600	,000 <sup>b</sup>
	Residual	108,110	32	3,378		
	Total	241,897	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x6, x2, x1, x5, x4, x3



## C. Uji Signifikansi Parameter Individual T

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

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12,547	8,318		-1,508	,141
	x1	,245	,084	,369	2,924	,006
	x2	,084	,086	,130	,980	,335
	x3	,283	,096	,407	2,932	,006
	x4	,600	,113	,692	5,311	,000
	x5	-,057	,104	-,072	-,545	,590
	x6	,269	,111	,309	2,420	,021

a. Dependent Variable: y

**Lampiran IV**

**Dokumentasi Penelitian**





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**Lampiran V****Daftar Riwayat Hidup***(Curriculum Vitae)*

Nama : Muhammad Syauqi Rabbani  
 Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 17 April 1998  
 Alamat : Jl Turonggo No. 51 Banguntapan Bantul  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Agama : Islam  
 Status : Belum Menikah  
 Warga Negara : Indonesia  
 No. Handphone : 082210516653  
 E-mail : [syauqigordonlevitt@gmail.com](mailto:syauqigordonlevitt@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan :**

2004 – 2010 : SDIT Al-Muqorrobin  
 2010 – 2013 : SMP Negeri 1 Depok  
 2013 – 2016 : SMA Muhammadiyah 1 Depok  
 2016 – Sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
 S1 Jurusan Perbankan Syariah

**Riwayat Organisasi :**

- Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (HMPS-PS)
- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
- Dewan Eksekutif Mahasiswa Universitas (DEMA-U)
- Febipreneur