

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPRIBADIAN, PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI BPRS HARTA INSAN
KARIMAH BAHARI TEGAL**



SKRIPSI

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

**OLEH:
MUHAMMAD FERDIAN HANIE
NIM: 17108020112**

**DOSEN PEMBIMBING:
RUSPITA RANI PERTIWI, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 20051 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1165/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPERIBADIAN, PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI BPRS HARTA INSAN KARIMAH BAHARI TEGAL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FERDIAN HANIF
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020112
Telah diujikan pada : Jumat, 26 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 61baf11289ned



Penguji I
Hasan Al Banna, SEL., M.E
SIGNED

Valid ID: 61bc320a6536a



Penguji II
Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 61b053aa00bc4



Yogyakarta, 26 November 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c15ab59e904

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Ferdian Hanif

Kepada

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

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Muhammad Ferdian Hanif

NIM : 17108020112

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Pertukaran Pemimpin-Anggota, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan
Organisasi BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal ”

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 19 November 2021
Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 20051 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ferdian Hanif

NIM : 17108020112

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepribadian, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal** ” adalah benar-benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah di rujuk dan disebut dalam bodynote dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dari karya ini maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 November 2021

Penyusun



Muhammad Ferdian Hanif
NIM. 17108020112

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Muhammad Ferdian Hanif
NIM : 17108020112
Program Studi : 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 Kepribadian, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi BPRS Harta
Insan Karimah Bahari Tegal ”**

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 tetap
mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.
Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 November 2021

Yang Menyatakan,



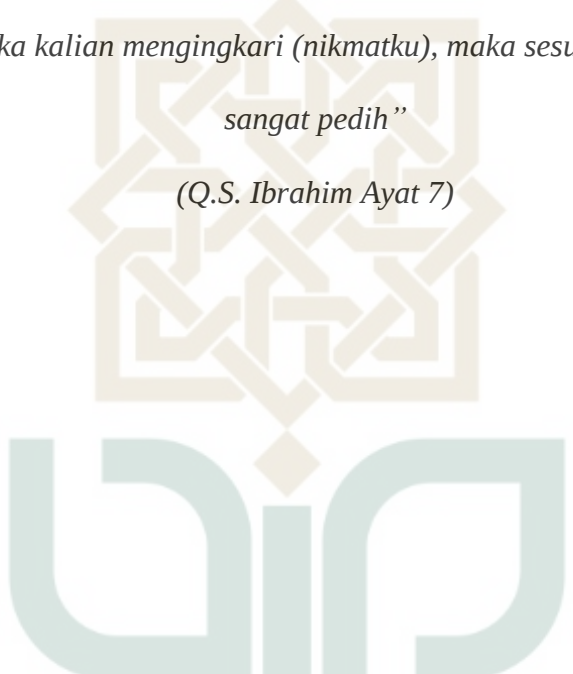
Muhammad Ferdian Hanif
NIM. 17108020112

HALAMAN MOTTO

“لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ”

“Sesungguhnya jika kalian bersyukur, pasti aku menambah (nikmat) pada kalian, dan jika kalian mengingkari (nikmatku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih”

(Q.S. Ibrahim Ayat 7)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur senantiasa panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia kenikmatan yang berlimpah berupa nikmat rezeki, sehat wal afiat, dan iman wal islam. Shalawat serta salam senantiasa juga panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat-sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Saya persembahkan skripsi kepada:

Bapak Mulyono dan Ibu Sri Hartati Azizah serta adikku Hafna Minatul Hanifah atas segala pemberian do'a, kasih sayang, dukungan serta pengorbanan yang tak ternilai untuk anak pertama ini. Terima kasih atas segala bimbingan dan semangat hidup yang sangat berharga, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rezeki dan kebahagiaan dunia sampai akhirat kelak untuk semua keluarga kecil ini, Aamiinn.

Terima kasih juga kepada Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) saya Ibu Ruspita Rani Pertiwi yang selalu sabar dan membimbing segala proses skripsi ini. Semoga selalu dilimpahkan rezeki serta amal atas ilmu yang telah diberikan.

Tidak pula lupa saya persembahkan kepada:

Keluarga besar H. Abdul Halim dan Hj. Rukhani serta Sunarto dan Hj. Darti, Sahabat Minggu dolan, Perbankan Syariah 2017, PSD SOLID, KKN 102 Garongan, Keluarga Besar Nurussyabab, PAC IPNU IPPNU Depok, dst. yang telah menjadi keluarga dalam dunia perkuliahan. Terima kasih atas momen serta kenangan yang telah diberikan kepada penulis.

Serta tidak lupa Almamater Tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Salam

Muhammad Ferdian Hanif

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	Ha'	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

م تَع دَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
ع دَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbutah

Semua ta' marbutah 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>
ع لة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapnya

--- ّ ---	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	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كریم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بئسكم	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 Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

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

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

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi 'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan jasmani dan rahani serta kesempatan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik tepat pada waktunya.

Shalawat beiring salam selalu tercurahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Sehingga dengan perjuangan panjangnya kita bisa diberi kesempatan untuk mengenyam ilmu pendidikan di bangku kuliah ini.

Penelitian ini merupakan sebuah tugas akhir di program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, M. A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pratiwi, S.Psi, M.M., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan masukan serta arahan untuk menjadikan skripsi ini skripsi yang layak.
4. Ibu Dinik Fitri Rahajeng P. SE., M.Ak., selaku Dosen Pembimbing akademik selama perkuliahan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyalurkan ilmunya selama pendidikan.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.

7. Seluruh Pimpinan dan juga Pegawai Bank BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
8. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan, khususnya orangtua tercinta Mulyono dan Sri Hartati azizah yang selalu memberikan support terbaik serta motivasi dan doa restu bagi penulis. Beserta adik penulis, Hafna Minatul Hanifah yang selalu mendukung dan menghibur dikala penulis lelah.
9. Keluarga Minggu Dolan yang telah menjadi sahabat teman main dari masa sekolah hingga perkuliahan senantiasa mendukung dan berbagi kehidupan dikala penulis mengalami kesulitan.
10. Sahabat-sahabati Keluarga Besar PMII Ekuilibrium dan Golder Corp yang selalu mendukung dan memberikan banyak bantuan selama perkuliahan dari awal semester sampai dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Keluarga Besar NURUSSYABAB dari PMII Ekuilibrium yang menjadi keluarga penyemangat dan banyak memberi bantuan kepada penulis selama semester awal hingga akhir penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Rekan-Rekanita PAC IPNU IPPNU DEPOK yang juga selalu memberikan penulis dukungan dan berjuang bersama-sama dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
13. Keluarga Besar PS D SOLID yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
14. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah 2017 yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga seluruh kebaikan tersebut mendapatkan balasan dan semoga Allah SWT memudahkan segala urusan dalam kehidupan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis dan pembaca umumnya. *Aamiinn*.

Yogyakarta, 15 Oktober 2021

Penyusun



Muhammad Ferdian Hanif
NIM. 17108020112



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).....	12
B. Kepribadian	18
C. Pertukaran Pemimpin-Anggota.....	21
D. Komitmen Organisasi.....	25
E. Telaah Pustaka	28
F. Pengembangan Hipotesis	33
G. Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	37

B. Populasi dan Sampel	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Skala Pengukuran Penelitian.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Analisis Karakteristik Responden	49
C. Hasil Penelitian	52
D. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Perkembangan BPRS Tahun 2017-2021	2
Tabel II.1 Tinjauan Pustaka	29
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel III.2 Skala Likert	42
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	53
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	55
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV.8 One Sample Kolmogrov-Smirnov Test	57
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	58
Tabel IV.10 Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel IV.11 Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan	62
Tabel IV.14 Hasil Uji Parsial	63
Tabel IV.15 Hasil Skor Jawaban Kuesioner Variabel Pertama	66
Tabel IV.16 Hasil Skor Jawaban Kuesioner Variabel Kedua.....	69
Tabel IV.17 Hasil Skor Jawaban Kuesioner Variabel Ketiga.....	74

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Total Aset BPRS Tahun 2017-2021	2
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	90
Lampiran 3 Profil Responden	96
Lampiran 4 Hasil Olah Data	97
Lampiran 5 Curriculum Vitae	103



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, pertukaran pemimpin-anggota, dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal. Pengambilan sampel dengan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dengan data sejumlah 39 kuesioner yang diolah. Regresi OLS digunakan dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian kepribadian, pertukaran pemimpin-anggota, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB. Secara parsial, kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Namun, pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh negatif terhadap OCB.

Kata Kunci : Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kepribadian, Pertukaran Pemimpin-Anggota, Komitmen Organisasi.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality, leader-member exchange, and organizational commitment on organizational citizenship behavior of BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal. Sampling with non-probability sampling technique with purposive sampling method with a number of data 39 questionnaires were processed. OLS regression was used with the help of the IBM SPSS Statistics 20 data analysis tool. The results of the research on personality, leader-member exchange, and organizational commitment simultaneously had a positive effect on OCB. Partially, personality and organizational commitment have a positive effect on OCB. However, the leader-member exchange has a negative effect on OCB.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Personality, Leader-Member Exchange, Organizational Commitment.



BAB I

PENDAHULUAN

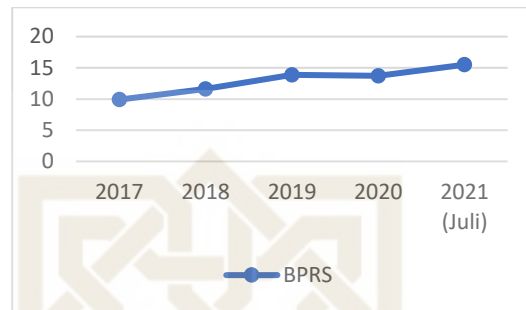
A. Latar Belakang Masalah

Badan usaha keuangan dimana kegiatannya dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang sering kita kenal dengan nama Perbankan Syariah. Sesuai dengan penjelasan undang-undang nomor 21 tahun 2008, perbankan syariah memiliki lembaga-lembaga berbasis syariah seperti Bank Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah atau BPRS (Soemitra, 2009). Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dikenal sebagai lembaga keuangan berbasis syariah dimana kegiatannya seperti menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat serta menyediakan produk serta melaksanakan kegiatan usaha penghimpunan dana sesuai dengan prinsip syariah berdasarkan persetujuan juga dari Bank Indonesia. Bentuk badan hukum BPRS adalah Perseroan Terbatas (PT) dengan struktur organisasi dimana BPRS memiliki Dewan Pengawas Syariah yang akan memberikan nasihat, saran, dan senantiasa mengawasi semua kegiatan BPRS berjalan dengan prinsip syariah.¹

Berdasarkan data yang didapatkan melalui lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK), BPRS memiliki tren cenderung meningkat dalam sisi total aset dimana pada tahun 2017 mencapai total Rp. 9,911 Triliun, kemudian pada tahun 2018 hingga 2019 naik menjadi Rp. 13,934 Triliun, meskipun pada tahun 2020 mengalami penurunan sedikit sebesar Rp. 13,763 Triliun namun pada

¹ <https://bprshik.co.id/edukasisyariah-singlepost.php?id=3>. Diakses pada tanggal 21 Oktober 2021.

tahun 2021 mengalami peningkatan kembali dengan mencapai total aset sebesar Rp. 15,507 Triliun. Berikut grafik total aset BPRS dari tahun 2017 hingga tahun 2021:



Gambar I 1 Total Aset BPRS Tahun 2017-2021

Sumber : Data Statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Juli 2021.

Berdasarkan data statistik lain juga didapatkan melalui lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan melihat kondisi jumlah bank, jumlah kantor, dan jumlah tenaga kerja lembaga keuangan syariah terutama Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1 Perkembangan BPRS Tahun 2017-2021

Indikator	Periode				
	2017	2018	2019	2020	2021 (Juli)
Jumlah Bank	167	167	164	162	165
Jumlah Kantor	440	495	617	626	650
Jumlah Tenaga Kerja	4.548	4.918	6.620	6,736	6.809

Sumber : Data Statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Juli 2021.

Berdasarkan tabel I.1 diatas, Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan melihat dari jumlah bank, kantor, dan tenaga kerja mengalami peningkatan yang baik tiap tahun dari segi jumlah kantor dan tenaga kerja, hanya jumlah bank yang mengalami tren fluktuatif tiap tahun.

Jumlah Bank pada tahun 2017 sebanyak 167 kemudian menurun sebanyak 162 kantor pada tahun 2019, namun naik kembali sebanyak 165 pada tahun 2021. Data jumlah kantor dan tenaga kerja BPRS terlihat mengalami perkembangan yang baik dimana tren keduanya mengalami kenaikan secara terus menerus hingga tahun 2021 dengan jumlah kantor sebanyak 650 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 6.809 karyawan.

Dunia bisnis yang semakin cepat dan pesat dengan semakin banyak pula persaingan antar sesama bisnis tentu dibutuhkan peran Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama pendorong kemajuan bisnis, dimana menjadi perhatian utama karena mereka yang melaksanakan dengan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran. Permasalahan SDM ini bukan hal yang baru di dunia bisnis khususnya industri perbankan syariah. Sejauh ini, kualitas SDM perbankan syariah masih menjadi salah satu faktor penghambat berkembangnya kualitas perbankan syariah khususnya BPRS di Indonesia dengan tidak mencukupi SDM yang memiliki dasar pendidikan perbankan syariah dan profesionalitas kerja (Rusydia, 2016).

SDM dalam organisasi adalah manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi (Mangindaan *et al.*, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak ditentukan dari perilaku karyawan yang menjalankan tugas berdasarkan apa yang dideskripsikan hanya pada pekerjaan semata (*in-role behavior*) tetapi tugas yang diluar deskripsi pekerjaan (*extra role behavior*) juga penting untuk mendukung berfungsinya

suatu organisasi. Tugas yang dikerjakan yang dilakukan karyawan diluar deskripsi (*extra role behavior*) diistilahkan juga dengan nama perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Husnaniah, 2019).

Definisi tentang OCB yaitu perilaku individu karyawan yang melakukan kewajiban tugasnya melebihi dari deskripsi kerjanya (Elshifa, 2018). Robbins & Judge (2015) menjelaskan perilaku OCB muncul pada individu karyawan dimana karyawan itu melakukan pekerjaan lain diluar kewajiban posisi pekerjaannya, namun memiliki dampak baik karena dengan tiap karyawan melakukan perilaku itu bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Organ *et al.* (2005) mengemukakan contoh perilaku karyawan yang menggambarkan perilaku OCB seperti karyawan membantu pekerjaan rekannya, sukarela bekerja melebihi waktu di tempat kerja, memecahkan masalah, melindungi dan menghindari konflik perusahaan, toleransi yang tinggi, memberi kritik dan saran yang membangun untuk perusahaan.

OCB muncul atas dorongan dua faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Pertama faktor pendorong munculnya OCB dari internal seperti kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan persepsi karyawan. Kemudian faktor pendorong lainnya dari eksternal seperti hubungan antara atasan karyawan atau pertukaran pemimpin-anggota dan budaya organisasi (Organ, 1990). Penelitian lain yang dikemukakan oleh Podsakoff & Mackenzie (1997) faktor yang mendorong perilaku OCB terdiri dari perbedaan tiap individu yaitu kepribadian, sikap dalam bekerja atau

komitmen organisasi, persepsi dukungan dari organisasi, terakhir faktor kontekstual yang berasal dari pengaruh eksternal adalah gaya kepemimpinan.

Faktor yang mempengaruhi dan mendorong OCB adalah kepribadian individu karyawan. Kepribadian mengacu pada cara berpikir, cara merasakan dan cara bertindak yang berbeda, yang berlangsung lama, dan mencirikan respons seseorang terhadap situasi kehidupan (Constantine, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model lima faktor kepribadian (*big five personality*) dimana konsep yang dibentuk dari tiap kepribadian individu yang sudah tersusun dalam lima dimensi kepribadian dibentuk dengan menggunakan analisis faktor.

Sebagai determinan penting, kepribadian telah diteliti dalam beberapa penelitian sebelumnya sebagai prediktor OCB di berbagai pendidikan khususnya perguruan tinggi (Mahdiuon *et al.*, 2010). Penelitian yang sudah dilakukan oleh Leephaijaroen (2016) menunjukkan kepribadian memberikan pengaruh positif terhadap individu untuk melakukan perilaku OCB. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Maghfironsyah & Yuniawan, (2019) menunjukkan kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Farida *et al.* (2018) mengungkapkan tidak ada pengaruh positif kepribadian terhadap perilaku kewarganegaraan Organisasi atau OCB.

Selain faktor kepribadian diatas, faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah pertukaran pemimpin-anggota (LMX) atau hubungan antara atasan dengan bawahan. Model pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dibawa

pertama kali melalui penelitian oleh Dansereau, Graen, dan Corman pada tahun 1975. Konsep dan model pertukaran pemimpin-anggota ini masih belum banyak peneliti mendalami yang dibawa pertama kali pada tahun 1975 hingga saat ini, dimana LMX satu-satunya konsep dan model gaya kepemimpinan dengan melihat sisi “hubungan” (Bauer & Erdogan, 2015). LMX memfokuskan pada interaksi antara pimpinan dan bawahan yang mana bukan hanya melihat dari satu sisi sikap dan perilaku pimpinan dan karyawan saja tetapi juga penekanan pada kualitas hubungan yang dibentuk antar keduanya (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019). Proses interaksi interpersonal antara bawahan dan atasan yang berkualitas ini akan juga membentuk pandangan positif antar keduanya sehingga mendorong karyawan memperlihatkan perilaku OCB ketika bekerja dengan baik (Anand *et al.*, 2017).

Budijanto (2016) membuktikan dalam penelitiannya bahwa pertukaran pimpinan-anggota mempengaruhi OCB karyawan. Hasil penelitian lain oleh Mahmudi & Elmi (2020) dan Ilham & Herawati (2017) pertukaran pemimpin-anggota juga memiliki hasil pengaruh positif terhadap OCB, namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian Oktavio (2013) bahwa pertukaran pemimpin-anggota tidak mempengaruhi OCB karyawan.

Selain kedua faktor diatas, terdapat faktor lain yang dapat mendorong adanya OCB adalah Komitmen Organisasi. Robbins & Judge (2015) menjelaskan tingkatan dimana ketika karyawan mengidentifikasi suatu organisasi, keinginan dari hati serta harapannya tercurahkan untuk senantiasa menjadi bagian dari organisasi disebut komitmen organisasi. Wołowska (2014)

memberikan penjelasan komitmen organisasi sebagai konsep dasar yang mendeskripsikan hubungan antara seorang individu di tempat kerja. Komitmen organisasi juga bagian dari proses individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai atau norma, serta aturan dan tujuan organisasi meliputi sebuah hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi (Monica, 2020).

Penelitian yang dilakukan Rao & Zaidi (2020) memberikan penjelasan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Gosaria & Setiawan (2014) dalam penelitiannya juga memaparkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi OCB secara positif. Perbedaan hasil didapat oleh Wahyuningsih (2017) dalam penelitiannya ketika variabel komitmen organisasi diuji parsial menghasilkan pengaruh negatif terhadap OCB.

Hasil semua penelitian-penelitian yang telah dijelaskan diatas, masih memiliki beberapa perbedaan (*gap*) seperti tidak berpengaruhnya variabel kepribadian, pertukaran pemimpin-anggota dan komitmen organisasi terhadap OCB oleh (Farida *et al.*, 2018), (Oktavio, 2013), dan (Wahyuningsih, 2017). Dari hasil penelitian itulah penulis ingin lebih mendalami dengan melakukan penelitian lanjutan apakah kepribadian, pertukaran pemimpin-anggota, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi, yang dalam hal ini peneliti akan melakukan di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal.

BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal telah menjalankan usahanya sejak tahun 2014, berdasarkan hasil akta pendirian resmi nomor 7 pada tanggal

3 September 2014.² Berkedudukan semula di Jl. Kolonel Sugiyono No. 95 Kemandungan, Tegal Barat, Kota Tegal. Kemudian, berdasarkan surat OJK No S-269/KO.0303/2021 pada tanggal 10 Mei 2021. Perihal persetujuan pemindahan alamat kantor pusat PT BPRS Harta Insan Karimah Bahari, bahwa terhitung tanggal 3 Juni 2021 Kantor Operasional telah berpindah menjadi Jl. KS Tubun No 88-90 Kelurahan Randugunting, Tegal Selatan, Kota Tegal.³ Memiliki visi terwujudnya bank syariah yang unggul dan terpercaya dan misi untuk senantiasa aktif dalam mengembangkan dunia usaha, memberikan pelayanan jasa secara profesional, mensejahterakan kepentingan investor dan karyawan serta masyarakat, senantiasa menjalankan misi dakwah “rahmatan lil alamin”. Karenanya pada satu misinya yaitu memberikan pelayanan jasa secara profesional akan sangat membutuhkan karyawan yang profesional juga sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Sejalan dengan visi dan misi itulah BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal mendapat penghargaan (*Awards*) maupun prestasi yang diakui secara nasional. Seperti penghargaan yang didapat dari InfoBank dimana BPRS Harta Insan Karimah Bahari mendapat penghargaan *Best Performance Syariah 2019* untuk kategori bank pembiayaan rakyat syariah dengan berpredikat sangat bagus yang didapat pada tanggal 27 Oktober 2020.⁴ BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal juga mendapat penghargaan sebagai *The Best Sharia Rural Bank In Lending Quality* di ajang InfoBank 9th *Sharia Awards* pada tahun 2020.

² <https://hikbahari.com/profil/>. Di akses pada tanggal 18 April 2021.

³ https://www.instagram.com/bprshik_bahari/. Di akses pada tanggal 18 April 2021.

⁴ <https://www.instagram.com/p/CHcInLVpXIA/>. Di akses pada tanggal 15 April 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dimana melihat aspek penelitian terdahulu serta pentingnya SDM dalam organisasi terutama di lokasi penelitian maka peneliti ingin mendalami dengan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPERIBADIAN, PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI BPRS HARTA INSAN KARIMAH BAHARI TEGAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diperoleh beberapa poin rumusan masalah yang telah dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal?
2. Bagaimana pengaruh pertukaran pemimpin-anggota terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan poin perumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepribadian terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pertukaran pemimpin-anggota terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan teoritis untuk kepentingan penelitian dimasa mendatang tentang perilaku kewarganegaraan organisasi serta bermanfaat menambah pengetahuan.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran serta masukan dan sebagai bahan evaluasi BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal dalam penerapan yang cocok untuk mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menambah serta mendalami aspek ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dari teori maupun praktiknya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perbankan syariah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika kepenulisan skripsi dapat ditarik secara garis besar terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu menjelaskan perihal gambaran umum penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika kepenulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua menjelaskan tentang landasan teori yang berasal dari buku-buku dan jurnal-jurnal. Teori yang digunakan yaitu teori perilaku kewarganegaraan organisasi, kepribadian, pertukaran pemimpin-anggota, dan komitmen organisasi. Selain itu terdapat literasi pustaka acuan yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis serta kerangka berpikir peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan perihal jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab empat menjelaskan perihal gambaran objek penelitian, analisis data serta interpretasi hasil data sebagai pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab lima menjelaskan tentang kesimpulan akhir dari hasil analisis data, keterbatasan yang diperoleh peneliti, serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data serta hasil analisis pada bab pembahasan yang penulis paparkan, maka kesimpulannya yaitu:

1. Hasil uji hipotesis penelitian pada variabel kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hipotesis diatas sejalan dengan H1 penelitian maka dinyatakan **diterima**.
2. Hasil uji hipotesis penelitian pada variabel pertukaran pemimpin-anggota memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hipotesis diatas tidak sejalan dengan H2 penelitian maka dinyatakan **ditolak**.
3. Hasil uji hipotesis penelitian pada variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hipotesis diatas sejalan dengan H3 penelitian maka dinyatakan **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun serta proses pengujian dan pelaksanaan dilakukan dengan sebaik mungkin, akan tetapi peneliti masih memiliki keterbatasan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan semua populasi sebesar 65 karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal sebagai sampel. Namun, dari total 65 karyawan hanya sebanyak 39 karyawan mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Proses pelaksanaan dalam menyebarkan kusioner

juga terkendala dan dilakukan secara daring mengingat kondisi pandemi COVID-19 dan pemerintah memberlakukan PPKM.

2. Penelitian ini juga hanya mengambil tiga variabel independen dan diluar ketiga variabel itu masih sangat bisa mempengaruhi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis, peneliti akan menyampaikan beberapa saran dengan harapan mampu memberi *khazanah* keilmuan serta manfaat untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagi pihak perbankan khususnya pihak Bank BPRS Harta Insan Karimah Bahari Tegal agar tetap terus meningkatkan kepribadian pada diri karyawan, dan komitmen organisasi yang sudah berjalan pada organisasi, serta tetap memperhatikan hubungan antar pimpinan dan karyawan. Karena, hubungan antara pimpinan dan karyawan yang tinggi akan meningkatkan karyawan bisa menerapkan perilaku kewarganegaraan organisasi sehingga juga bisa meningkatkan kinerja serta cepat tercapainya tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengembangkan variabel-variabel independen dan dependen lain agar lebih kompleks dan luas, serta bisa mencari sampel dan populasi yang berbeda dengan menyesuaikan isu-isu terkini yang dapat memberi manfaat yang lebih bagi keilmuan khususnya perilaku kewarganegaraan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2017). Leader-Member Exchange And Organizational Citizenship Behaviors : Contextual Effects Of Leader Power Distance And Group Task Interdependence. *The Leadership Quarterly*, 29(4), 489–500. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.002>
- Ar-Rifa'i, M. N. (2012). *Ringkasan Tafsir IBNU KATSIR (Surah al-Israa' - Yaasiin)* (Mulyani (ed.); 3rd Editio). Jakarta: GEMA INSASI.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). *The Oxford handbook of leader-member exchange*. Oxford university press.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538–1567.
- Bligh, M. C., & Kohles, J. C. (2014). Comparing leaders across contexts, culture, and time: Computerized content analysis of leader–follower communications. *Leadership*, 10(2), 142–159.
- Budijanto. (2016). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SD Swasta Di Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. *Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1244–1253. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.21009/jmp.07106>
- Cashman, J., Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1976). Organizational understructure and leadership: A longitudinal investigation of the managerial role-making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 278–296.
- Casimir, G., Ng, Y. N. K., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Constantine, G. R. (2017). The Biological Basis of Performativity of Identity-Linking Scientific Evidence to Social Theory. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 4(2), 88–95.
- Danial, E., & Wasriah, N. (2009). Metode Penulisan Karya Ilmiah. *Bandung: Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan*.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A Vertical Dyad Linkage Approach To Leadership Within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation Of The Role Making Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46–78.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2017). *Human behavior at work 8th ed.*
- Elshifa, A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Ecomomicus*, 9(1), 26–39.
- Farida, C. N., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2018). Organizational Citizenship Behavior Di Tinjau Dari Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(2), 76–84. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i2.2251>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.*
- Gooty, J., & Yammarino, F. J. (2013). The Leader – Member Exchange Relationship : A Multisource , Cross-Level Investigation. *Journal of Management*, 20(10), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0149206313503009>
- Gosaria, D. C., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Leadership Member Exchange Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Di Pt . Welco. *AGORA*, 2(1), 1–9.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan "Basica."* Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamdi, A. S. E. B. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan, Yogyakarta: Deepublish CV. *Budi Utama*.
- Hartono, C., Wijaya, K. F., & Kartika, E. W. (2015). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(2), 184–198.
- Hendrawati, S. R., & Tjahjaningsih, E. (2019). Efektivitas Leader Member Exchange (LMX) dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)dengan Moderasi Person Organization Fit (PO - Fit). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 26(1), 58–69.
- Husnaniah, D. N. (2019). *Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta).* UIN Sunan Kalijaga.
- Ilham, M., & Herawati, J. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta. *Manajemen Dewantara*, 1(2), 25–37. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento*

organizational. McGraw Hill.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146.

Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Organizational Citizenship Behavior Linking the ‘Big Five’ Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73–81.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.2.209>

Kuncoro, M. (2007). Metode Kuantitatif Teori dan aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. *Jakarta: Erlangga*.

Leephaijaroen, S. (2016). Effects Of The Big-Five Personality Traits And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior Of Support Staff At Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111.
<https://doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03.002>

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi.

Maghfironsyah, F. A., & Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 1–14.

Mahdiuon, R., Ghahramani, M., & Sharif, A. R. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 178–184.

Mahmudi, B., & Elmi, F. (2020). Effect Of Leader Member Exchange, Organizational Culture And Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior (Case Study Gen Y In Perum LPPNPI). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(1), 71–82.
<https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i1.224>

Mangindaan, B., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 85–96.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27349>

McCrae, R. R., Costa Paul T, J., & Martin, T. A. (2005). The NEO–PI–3: A more readable revised NEO personality inventory. *Journal of Personality*

- Assessment*, 84(3), 261–270.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Monica, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Hotel Sheraton Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(1), 269–280.
- Northouse, P. G. (2013). Kepemimpinan: Teori dan praktik. *Jakarta: Indeks*.
- Oktavio, A. (2013). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Staf Administrasi Universitas Kristen Petra Surabaya)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Organ. (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43–72.
- Organ. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465–478.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 88.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.100>
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggestion for Future Research Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133–151.
<https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Podsakoff, Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(2).
- Rao, H. M., & Zaidi, U. (2020). Influences of Dispositional affect, Organisational

Commitment and Organisation Climate on OCB among Health Professionals. *International Journal of Lifescience and Pharma Research*, 10(2), 67–75.
<https://doi.org/10.22376/ijpbs/lpr.2020.10.2.167-75>

Rehan, M. F., & Islam, T. (2013). Relationship between organizational commitment and citizenship behaviours. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 1(1), 24–32.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th edition)*. Jakarta: Salemba Empat.

Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Study & Management Research STIE STEMBI Bandung Business School*, 11(1), 20–38.

Rosyidah, U. (2016). *Pengaruh Karakteristik Demografi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. IAIN Salatiga.

Rusydiana, A. S. (2016). Analisis masalah pengembangan perbankan syariah di Indonesia: Aplikasi metode analytic network process. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 237–246.

Sandjaja, M. & H. (2012). Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 55–62.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.

Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219.

Sjahrudin, H., & Normijati, A. A. S. (2013). Personality effect on organizational citizenship behavior (OCB): trust in manager and organizational commitment mediator of organizational justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 5(9), 95–104.

Sobirin, A. (2014). Manajemen Kinerja. *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*.

Soemitra, A. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.

Soraya, A. (2014). *Analisis Qardh Al-Hasan Dalam Pembiayaan Su Pembinaan*

Pendidikan (Spp) Mahasiswa Kurang Mampu Uin Sunan Ampel Surabaya: Studi Kasus Bank Mini Syariah. Disertasi. Fakultas Syariah dan Hukum : UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sudaryono, D. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi. Tangerang: Penerbit Lentera Ilmu Cendikia.*

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.*

Suherli, D., & Sunjoyo, S. (2011). Pengaruh Big Five Personality Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(1), 114891.

Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 466–478.

Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi. Bandung: Refika Aditama.*

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*

Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A., & Yahyavi, S. H. (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *BMC Research Notes*, 8(1), 547.

Tim Lab, F. (2017). *Modul Praktikum Statistika (J. Faradis (ed.); Pertama). Yogyakarta: FEBI UIN Sunan Kalijaga.*

Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Jakarta: Mitra Wacana Media.*

Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis. Jakarta: Rajawali.*

Wahyuningsih, T. I. (2017). *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.*

Widarjono, A. (2010). *Analisis statistika multivariat terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.*

Wołowska, A. (2014). Determinants Of Organizational Commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1), 129–146.

Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49–53.

