

**PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS* (CSE) TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS DI
BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

WAHYU SRIHANY

NIM: 17108020060

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

2021

**PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS (CSE) TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS
DI BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH)**



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 MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

WAHYU SRIHANY

NIM: 17108020060

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

DIAN NURIYAH SOLISSA, S.H.I., M.SI.

NIP: 19840216 200912 2 004

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

2021



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-11/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS (CSE) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS DI BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WAHYU SRIHANY
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020060
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Desember 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
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 61d3ce7b3a6b1



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 61c580c87b0fe



Penguji II
Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 61c55487f1855



Yogyakarta, 15 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61d4fe81e75d9



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Wahyu Srihany

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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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

Nama : Wahyu Srihany
NIM : 17108020060
Judul Skripsi : “Pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Di BPD DIY Kantor Cabang Syariah)”

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 19 November 2021

Pembimbing,

DIAN NURIYAH SOLISSA, S.H.I., M.SI.

NIP: 19840216 200912 2 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Srihany

NIM : 17108020060

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS (CSE) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS DI BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 03 Desember 2021

Penyusun

METERAI TEMREL
CD9AJX471858047
Wahyu Srihany

NIM. 17108020060

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Wahyu Srihany

NIM : 17108020060

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Di BPD DIY Kantor Cabang Syariah)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 03 Desember 2021

Yang menyatakan



Wahyu Srihany

NIM.17108020060

MOTTO

~Berbuat Baiklah Tanpa Perlu Alasan~

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(Hadits Riwayat ath-Thabrani)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobi' alamin

Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga SKRIPSI ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Bapak Mamak Tercinta

Kedua Adikku Tersayang

Seluruh Keluarga Besar dan Sahabat Tercinta

Serta Almamater Kebanggaan

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang syafaatnya kita nantikan di *yaumul qiyamah*.

Alhamdulillah, berkat karunia dari Allah SWT, penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Di BPD DIY Kantor Cabang Syariah)” dengan baik. Penyusun menyadari bahwa menyelesaikan skripsi/tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari penulisan, penyusunan maupun pada isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang penyusun miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penyusun harapkan.

Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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 Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.SI. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada penyusun hingga akhir proses penulisan skripsi.

5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik penyusun yang selalu memberikan saran dan masukan mengenai progress akademik dan tugas akhir skripsi penyusun.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penyusun menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Pimpinan dan seluruh pihak BPD DIY Kantor Cabang Syariah yang telah bersedia membantu peneliti dalam pengumpulan data.
8. Kedua orang tua yaitu Bapak Asri Wahyu Widodo dan Mamak Basriyah, yang telah menjadi *the biggest supporter* pada tiap langkah yang Hany jalani, terimakasih atas segala doa, perjuangan dan pengorbanan yang diberikan.
9. Adik-adikku tersayang Asri Rahma Aulia dan Asri Fissilmi Zilalillail yang selalu menyemangati dan mewarnai hidup ku.
10. Kaka sepupu ter *debest* Aji Indriyani Nur Malasari, S.Sos., yang telah menjadi pendengar tanpa keluhan dan tidak bosan memberikan semangat.
11. Segenap keluarga besar *Nawawi's Family*: Ibuk Siti Bandijah, para aunty; Eni Kusmiyati, Asri Risma Wati, Fitriani dan Resti Nur Ima, serta para Oom; Amba dan Prasetyo. Tak lupa juga para adek sepupuku; Daffa Ahmad, Rafi Azhar, Farhan Asyauqi, Lovita & Hafidz. Terimakasih telah menjadi *reminder* dan mengajarkan arti kebersamaan.
12. Keongtersayang (Nina Victuria dan Oka Tri Asih) yang telah menjelma sebagai tempat mengenal persaudaraan tak sedarah, selalu membantu dan mendengarkan keluh kesah penyusun hingga terselesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan skripsi Luthfi Caesario, Feninda Ayu Sekar Sari dan Putri Nur' Aini Khotijah yang telah menjadikan peneliti merasa ada atas keluh dan *support* yang diberikan.

14. Keluarga besar Komunitas Seni Sukma Abhinaya Magelang, yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan.
15. Keluarga besar UKM Kalimasada UIN Suka, yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa.
16. Keluarga besar Perbankan Syariah 2017, terlebih lagi keluarga PS B yang telah berbagi cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
17. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 03 Desember 2021

Penyusun,



Wahyu Srihany

NIM. 17108020060

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā ^ˁ	B	Be
ت	Tā ^ˁ	T	Te
ث	Šā ^ˁ	Š	es (titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā ^ˁ	Ḥ	ha (titik di bawah)
خ	Khā ^ˁ	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (titik di atas)
ز	Rā ^ˁ	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Šād	Š	es (titik di bawah)
ض	Ḍād	Ḍ	de (titik di bawah)
ط	Ṭā ^ˁ	Ṭ	te (titik di bawah)
ظ	Ẓā ^ˁ	Ẓ	Zet (titik di bawah)
ع	„Ain	„	zet (titik di bawah)
غ	Gain	G	Ge

ف	Fā''	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ها	Hā''	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā''	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>„iddah</i>

C. Tā' marbūṭah

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>„illah</i>
كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā''</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
زكر	Kasrah	Ditulis	<i>Žukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.Fathah + alif	Ditulis	A
جاهليث	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.Fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنس	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.Kasrah + ya" mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furuḍ</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 Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	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-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyah

السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Dapat ditulis Menurut Penulisannya

ذو الافر	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
اهل اسنن	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN PENELITIAN	9
D. MANFAAT PENELITIAN.....	9
E. SISTEMATIKA PENULISAN	10
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. LANDASAN TEORI	12
1. <i>Organizational Citizeship Behavior (OCB)</i>	12
2. Teori Kepribadian.....	18
3. <i>Core Self Evaluations (CSE)</i>	19
B. TELAAH PUSTAKA.....	38
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	47
D. KERANGKA PEMIKIRAN.....	51

BAB III.....	52
METODOLOGI PENELITIAN	52
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN.....	52
B. DATA DAN SUMBER DATA.....	52
C. METODE PENGUMPULAN DATA.....	52
D. POPULASI DAN SAMPEL	53
E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	54
F. SKALA PENGUKURAN PENELITIAN.....	57
G. METODE ANALISIS DATA.....	58
BAB IV.....	63
HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. PROFIL RESPONDEN	63
1. Jenis Kelamin.....	63
2. Usia.....	64
3. Pendidikan Terakhir.....	64
4. Lama Bekerja.....	65
B. UJI INSTRUMEN DATA	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas.....	71
C. UJI ASUMSI KLASIK.....	72
1. Uji Normalitas.....	72
2. Uji Multikolinearitas.....	73
3. Uji Heteroskedastisitas.....	74
D. UJI REGRESI LINIER BERGANDA.....	74
E. HASIL UJI HIPOTESIS.....	76
1. Uji T (Pengaruh Parsial).....	76
2. Uji F (Pengaruh Simultan)	78
3. Uji Koefisien Determinasi.....	79
F. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	80
BAB V.....	91
PENUTUP	91
A. KESIMPULAN.....	91
B. KETERBATASAN	91
C. SARAN	92

DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	xcix



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan Perbankan Syariah Tahun 2015-2020 (Jan-Okt).....	2
Tabel 2. Telaah Pustaka	38
Tabel 3 1. Variabel Penelitian	55
Tabel 3 2. Skala Pengukuran Penelitian.....	58
Tabel 4 1. Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4 2. Usia	64
Tabel 4 3. Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4 4. Lama Bekerja.....	65
Tabel 4 5. Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy.....	66
Tabel 4 6. Hasil Uji Validitas Variabel Self Esteem	67
Tabel 4 7. Hasil Uji Validitas Variabel Locus of control	68
Tabel 4 8. Hasil Uji Validitas Variabel Emotional Stability.....	69
Tabel 4 9. Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	70
Tabel 4 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4 11. Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4 12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4 15. Hasil Uji t.....	77
Tabel 4 16. Hasil Uji F.....	79
Tabel 4 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1. Kerangka Pemikiran.....51



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner	xcix
LAMPIRAN 2. Data Jawaban Kuesioner.....	cviii
LAMPIRAN 3. Profil Responden.....	cxiv
LAMPIRAN 4. Output Hasil SPSS 25.....	cxvi
LAMPIRAN 5. Surat Keterangan Penelitian.....	cxxxi
LAMPIRAN 6. Dokumentasi.....	cxviii
LAMPIRAN 7. Kurikulum Vitae	cxviii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Core Self Evaluations (CSE)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi kasus di BPD DIY Kantor Cabang Syariah). *Core Self Evaluations (CSE)* merupakan model kepribadian yang terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *self efficacy*, *self esteem*, *locus of control*, dan *emotional stability*. OCB merupakan perilaku penting bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *self efficacy*, *self esteem*, *locus of control*, dan *emotional stability*. Sedangkan variabel dependen yaitu OCB. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan total sampel 38 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS *Statistic 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan *emotional stability* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, sedangkan variabel *locus of control* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB di BPD DIY Kantor Cabang Syariah.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Emotional Stability*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Core Self Evaluations (CSE) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (a case study on BPD DIY Branch Office Syariah). Core Self Evaluations (CSE) is a personality model that consists of four personality traits, namely self efficacy, self esteem, locus of control, and emotional stability. OCB is an important behavior for organizations to increase organizational effectiveness. The independent variables in this study are self efficacy, self esteem, locus of control, and emotional stability. While the dependent variable is OCB. This research used a questionnaire with a total sample of 38 respondents for collecting the data. The data was then analyzed using multiple linear regression method with the help of the IBM SPSS Statistic 25 data analysis tool. The test results show that the variables of self efficacy, self esteem and emotional stability have a significant positive effect on OCB, while the variables of locus of control have a significant negative effect on OCB at BPD DIY Branch Office Syariah

Keywords: Self Efficacy, Self Esteem, Locus of Control, Emotional Stability, and Organizational Citizenship Behavior (OCB)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perbankan syariah sebagai salah satu industri keuangan syariah menyanggah posisi penting bagi pertumbuhan ekonomi negara. Dilansir dalam (ojk.go.id, 2020), jumlah bank syariah mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, hingga oktober 2020 terdapat 14 BUS, 20 UUS dan 163 BPRS dengan jaringan kantor yang mencapai 2.975 unit. Meluasnya jaringan kantor tersebut diiringi dengan pertumbuhan aset yang mengalami trend positif dimana pada tahun 2016 total aset tercatat sebesar Rp. 365,67 triliun meningkat menjadi Rp. 585,34 triliun per oktober 2020. Namun, total aset yang dimiliki tersebut masih jauh apabila dibandingkan dengan total aset bank konvensional di Indonesia. Hal tersebut menimbulkan tantangan bagi perbankan syariah di Indonesia agar mampu bersaing dengan Bank Konvensional.

Persaingan bisnis tersebut mendesak perusahaan untuk terus mengembangkan berbagai hal agar memiliki keunggulan kompetitif dan dapat bertahan dalam persaingan pasar. Keunggulan kompetitif ini dapat tercapai apabila didukung oleh SDM (sumber daya manusia) yang mumpuni baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya (Sunarta, 2010). Ahbdullah dan Acok dalam Kulla dkk (2018) mengungkapkan bahwa kualitas karyawan tidak lepas dari pekerjaan profesional. Profesionalisme karyawan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku serta kepribadian yang

kuat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas karyawan tercermin dari perilakunya ditempat kerja, sedangkan kuantitas (jumlah) karyawan yang dimiliki harus seimbang dengan meluasnya jaringan kantor perbankan syariah. Namun, berdasarkan data OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dalam beberapa tahun terakhir jumlah karyawan perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang lambat, bahkan tenaga kerja BUS dalam 5 tahun cenderung mengalami penurunan.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan Perbankan Syariah Tahun 2015-2020 (Jan-Okt)

Indikator	Periode					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (Jan-Okt)
BUS	51.413	51.110	51.068	49.516	49.654	49.902
UUS	4.403	4.487	4.678	4.955	5.186	5.311
BPRS	5.102	4.372	4.619	4.918	6.620	6.757

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Indonesia

Problematika diatas tentunya dapat berdampak pada perluasan bisnis perbankan syariah. Oleh karena itu, sehubungan dengan tidak melimpahnya kuantitas SDM yang tersedia, pihak manajemen SDM perusahaan harus memanfaatkan keterbatasan tersebut dengan mengoptimalkan kapasitas SDM yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan menumbuhkan perilaku *extra-role* atau perilaku yang

tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan formal tetapi dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Dalam organisasi, perilaku *extra-role* dapat disebut OCB (*organizational citizenship behavior*), dan individu yang mampu menunjukkan OCB disebut *good citizen* atau karyawan yang baik (Purba & Seniati, 2004). Organ dalam Purba & Seniati (2004), menyatakan OCB sebagai suatu perilaku yang mana termasuk pilihan dan inisiatif pribadi, tidak berhubungan dengan program penghargaan formal organisasi, namun secara umum dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Artinya perilaku OCB dilakukan secara sukarela, pelaksanaannya tidak membutuhkan proses pelatihan terlebih dahulu, serta tidak termasuk dalam *job description* karyawan, sehingga apabila perilaku tersebut tidak ditunjukkan maka tidak akan terkena sanksi.

OCB yang dimiliki karyawan merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang baik. Apabila karyawan dapat menunjukkan OCB, maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja kelompok yang kemudian dapat berimbas pada kinerja karyawan secara keseluruhan. OCB yang dimiliki karyawan menjadi hal penting bagi organisasi lantaran mampu menunjang keberlanjutan organisasi. Bank syariah seperti UUS (Unit Usaha Syariah) yang berkeinginan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dituntut untuk memiliki SDM yang mampu menunjukkan perilaku OCB.

Salah satu UUS yang aktif dalam perkembangan perbankan syariah dan telah meraih berbagai prestasi atas kinerjanya adalah BPD DIY Syariah

(Bank Pembangunan Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Syariah). Dilansir dalam (bpddiy.co.id, 2021) BPD DIY Syariah merupakan salah satu BUMD di wilayah Yogyakarta yang berperan dalam melayani proses transaksi berbasis syariah bagi masyarakat DIY serta mendukung program pemberdayaan perekonomian daerah. Berbagai prestasi yang telah berhasil dicapai oleh BPD DIY Syariah diantaranya yaitu penghargaan yang diberikan oleh majalah infobank sebagai Unit Usaha Syariah (UUS) berpredikat “sangat bagus” di tahun 2018. Selain itu BPD DIY Syariah juga mendapat penghargaan dari majalah investor sebagai Bank Syariah Terbaik 2019 kategori Unit Usaha Syariah (UUS) dibawah Rp. 5 triliun.

Kinerja BPD DIY Syariah mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, hal tersebut terbukti dari aset yang dimiliki terus mengalami trend positif. berdasarkan data triwulan BPD DIY dalam lima tahun terakhir, tercatat bahwa pada tahun 2015 aset BPD DIY Syariah sebesar Rp. 499 Miliar, meningkat menjadi Rp.1.268 Miliar per september tahun 2020, dengan total pembiayaan senilai Rp. 755 miliar dan penghimpunan dana senilai Rp. 566 miliar. Seiring dengan itu BPD DIY Syariah saat ini memiliki jaringan kantor yang meluas tersebar di wilayah Yogyakarta, diantaranya yaitu memiliki 1 kantor cabang syariah, 6 kantor cabang pembantu syariah, 3 kantor kas syariah dan 1 payment point serta didukung dengan 38 kantor layanan *office channelling*. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan objek penelitian di pusat BPD DIY Syariah yaitu BPD DIY Kantor Cabang Syariah.

Melihat keberhasilan kinerja tersebut pastinya tidak terlepas dari SDM yang mendukung. Demi mempertahankan dan mengoptimalkan kualitas kinerja yang terus meningkat, BPD DIY Syariah salah satunya BPD DIY Kantor Cabang Syariah membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja yang unggul. Sehingga dalam prakteknya, seluruh karyawan diharapkan mempunyai sikap dan perilaku yang mendukung usaha peningkatan kinerja bank yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB).

Suseno & Wardani (2012) mengemukakan bahwa kemampuan seseorang untuk menampilkan OCB dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati atau *mood*. Faktor kepribadian merupakan karakteristik yang melekat pada diri karyawan, sulit diubah, serta berdampak lebih stabil dan bertahan lama pada OCB. Konsep yang lebih baru dalam riset tentang kepribadian adalah *core self evaluation* (model evaluasi diri). *Core self evaluations* (CSE) merupakan salah satu model kepribadian yang dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku dan sikap kerja seseorang (Bono & Judge, 2003). Dilansir dalam (ukessays.com, 2018) masih sedikit penelitian mengenai hubungan antara model *core self evaluations* (CSE) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Individu dengan CSE positif memiliki kepercayaan diri tinggi dan yakin terhadap kemampuannya sehingga termotivasi untuk melakukan kinerja terbaik, seperti menunjukkan OCB atau perilaku kewargaan organisasional yang memerlukan bentuk inisiatif. Selain itu, Individu yang

memiliki tingkat CSE tinggi akan mengatasi rintangan secara efektif dengan memakai strategi yang lebih baik dalam membereskan masalah, sehingga meminimalisir timbulnya stres (Damayanti et al., 2015). Judge & Bono (2001) mengungkapkan bahwa model kepribadian CSE mencakup empat sifat kepribadian yang dapat dijadikan variabel penelitian diantaranya yaitu *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control*, dan *emotional stability*

Self efficacy terkait dengan kepercayaan individu terhadap kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya (Ivancevich et al., 2007). Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi sangat percaya diri akan kemampuan kerjanya, keyakinan pada kemampuan diri ini akan membangun kepercayaan diri untuk membantu teman kerja yang memiliki beban kerja lebih seperti yang tercermin dalam OCB.

Selfesteem terkait sejauh mana individu menyukai dirinya atau tidak dan menganggap dirinya berharga atau tidak sebagai manusia (Robbins & Judge, 2008). Seseorang dengan tingkat *selfesteem* tinggi, intensitas dalam menampilkan OCB akan semakin tinggi pula. Hal tersebut karena mereka menganggap dirinya berharga, berpengaruh dan berarti bagi organisasi, sehingga akan memberikan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Locus of control berkaitan dengan seberapa jauh individu percaya bahwa tindakannya benar-benar berpengaruh atas peristiwa yang terjadi padanya. Individu yang meyakini bahwa dirinya mengatur peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhinya disebut *locus of control* internal, disisi

lain mereka yang mempercayai bahwa kekuatan diluar kendali mereka dapat menjelaskan apa yang terjadi padanya dianggap memiliki lokus kendali eksternal (Moorhead & Griffin, 2013).

Adapun *Emotional stability* terkait kecenderungan seseorang untuk merasakan aman, tenang dan rileks secara psikologis seperti yang tercermin dalam keadaan emosi positif, ataupun mengalami stabilitas emosi yang rendah seperti kecemasan, depresi, kemarahan dan rasa malu (Ivancevich et al., 2007). Seseorang dengan tingkat *emotional stability* tinggi tetap kukuh bertahan dalam tekanan pekerjaan yang tinggi, menghadapi stres dengan baik serta dapat mentolerir atas ketidaknyamanan yang terjadi diperusahaan seperti yang tercermin dalam OCB.

Penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara dimensi CSE dengan OCB antara lain penelitian Septiawati et al., (2019) dan Piola et al., (2019) yang berhasil menemukan pengaruh positif signifikan terhadap salah satu dimensi CSE yaitu *locus of control* terhadap OCB. Akan tetapi, hasil tersebut tidak relevan dengan penelitian Mulyadi et al., (2018) yang menemukan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh variabel *locus of control*. Sementara itu, Khumairoh (2016) menemukan hasil lain bahwa variabel *locus of control* memberikan pengaruh secara negatif signifikan terhadap OCB. Selain itu penelitian Loghan et al., (2014) dan Primasari (2012) memberikan hasil bahwa OCB dipengaruhi secara positif signifikan oleh dimensi lain dari CSE yaitu *self esteem*. Demikian pula dalam penelitian Vani (2015) dan Rahayu (2019) menyatakan bahwa salah satu dimensi CSE

yaitu *emotional stability* juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Khumairoh (2016), Dewi dan Sudibya (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang dengan tingkat *self efficacy* tinggi maka akan mencerminkan OCB yang tinggi pula. Sehingga dapat dinyatakan bahwa OCB dipengaruhi secara positif signifikan oleh variabel *self efficacy*.

Berakar dari fenomena, problematika serta inkonsistensi hasil dari penelitian sebelumnya, maka peneliti terdorong untuk mengkaji variabel-variabel yang terdapat pada judul berikut: **“PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS* (CSE) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (STUDI KASUS DI BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Bersumber pada pemaparan latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti meliputi sifat kepribadian dalam model kepribadian *Core Self Evaluations* (CSE) yang memiliki pengaruh pada *Organizational Chitizenship Behavior* (OCB). Sehingga diperoleh rumusan masalah berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Chitizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh positif terhadap *Organizational Chitizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah?

3. Apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah?
4. Apakah *emotional stability* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah?

C. TUJUAN PENELITIAN

Bersumber dari pemaparan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang diinginkan diantaranya yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah.
2. Menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah.
3. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah.
4. Menganalisis pengaruh *emotional stability* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPD DIY Kantor Cabang Syariah.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil riset mampu dijadikan acuan bagi penelitian yang relevan di masa mendatang serta bermanfaat dalam pengembangan referensi ilmu khususnya di bidang perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, riset ini bisa dijadikan bahan evaluasi maupun pertimbangan guna meningkatkan mutu SDM khususnya bagi BPD DIY Kantor Cabang Syariah.
- b. Bagi Peneliti, riset ini sebagai sarana menambah wawasan keilmuan serta mampu melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi OCB karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Proses penyusunan skripsi ini tersaji dalam sistematika penulisan diantaranya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi mengenai alasan pentingnya dilakukan penelitian ini, rumusan masalah berfungsi untuk memfokuskan pembahasan, tujuan yang ingin dicapai, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan guna mempermudah pembaca mengecek bagian-bagian penelitian.

BAB II KERANGKA TEORI

Bagian ini memuat landasan teori dan telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini, pengembangan hipotesis, serta model kerangka berfikir yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi teknik yang digunakan oleh peneliti diantaranya yang menjelaskan jenis, sifat, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran serta metode analisis data yang dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan mengenai analisis data yang telah diolah, yang kemudian hasil tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Memuat kesimpulan akan data yang telah diinterpretasikan kedalam pembahasan, keterbatasan penelitian serta pemberian saran bagi perusahaan dan peneliti yang akan mengkaji ulang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Bersumber pada hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pokok permasalahan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BPD DIY KC Syariah dengan nilai $t_{hitung} (2,474) > t_{tabel} (2,034)$ dan memiliki signifikansi $0,019 < 0,05$.
2. Variabel *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BPD DIY KC Syariah dengan nilai $t_{hitung} (3,922) > t_{tabel} (2,034)$ dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel *locus of control* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB karyawan BPD DIY KC Syariah dengan nilai $t_{hitung} (-3,090) < t_{tabel} (2,034)$ dan memiliki signifikansi $0,004 < 0,05$.
4. Variabel *emotional stability* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan BPD DIY KC Syariah dengan nilai $t_{hitung} (2,105) > t_{tabel} (2,034)$ dan memiliki signifikansi $0,043 < 0,05$.

B. KETERBATASAN

Peneliti sudah melaksanakan dan menyusun penelitian dengan sebaik-baiknya, tetapi masih ditemukan keterbatasan diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 45 karyawan bank BPD DIY KC Syariah. Namun, dari total 45 kuesioner yang dibagikan hanya 38 kuesioner yang kembali. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan

memperbanyak sampel yang digunakan agar benar-benar mampu mengukur OCB karyawan secara menyeluruh.

2. Penelitian ini menggunakan variabel CSE (*core self evaluations*) yang mencakup empat aspek yaitu *self efficacy*, *self esteem*, *Locus of control* serta *emotional stability*. Peneliti tidak meneliti secara keseluruhan aspek-aspek yang berhubungan dan diduga dapat mempengaruhi OCB karyawan. Sehingga diharapkan bagi penelitian yang akan datang untuk menambah maupun memperluas aspek variabel yang digunakan.

C. SARAN

Bersumber dari hasil serta kesimpulan yang didapatkan, sehingga penyusun dapat mengutarakan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi BPD DIY KC Syariah

Pihak manajemen BPD DIY KC Syariah diharapkan untuk tetap memperhatikan perilaku OCB karyawan meskipun merupakan perilaku diluar jobdesk namun secara nyata dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Hal tersebut bisa dilaksanakan melalui perencanaan program kerja ataupun program pelatihan dengan mempertimbangkan psikologis yang dimiliki karyawan seperti kepribadian *core self evaluations* (CSE).

Selain itu dalam proses pengambilan keputusan seleksi karyawan maupun promosi karyawan juga dapat menjadi pertimbangan untuk menilai psikologis karyawan melalui dimensi *core self evaluations* (CSE).

2. Bagi penelitian selanjutnya

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan ruang lingkup populasi yang berbeda serta menambah jumlah sampel maupun mengganti objek penelitian. Selain itu, perlu dilakukan pengembangan terhadap variabel independen yang mempengaruhi OCB agar lebih luas dan kompleks, serta menyesuaikan dengan isu-isu *ter-update* guna membenahi kekurangan-kekurangan yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Adiawaty, Susi. (2021). Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Prespektif Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 135-138.
- Ardillah, A. S. (2018). *Pengaruh Model Kepribadian Core Self Evaluation (CSE) Terhadap Auditor Performance Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, Vol. 17.
- BPD DIY. (2020). Laporan Triwulan. <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=bisnis&sub=laptriwulan>
- Budiaji, Weksi. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 127-133.
- Chania, A. D. A. (2020). *Pengaruh Core Self Evaluations (CSE) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Bprs Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Chaturvedi, M., & Chander, R. (2010). Development Of Emotional Stability Scale. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 37-40.
- Damayanti, N. N. S. R., Wirakusuma, M. G., & Wirama, D. G. (2015). Pengaruh Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 05(4), 361-380.
- Deany, A. S., Sulartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy, Locus of Control, dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(5), 3713-3740.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473-7499.
- Fadilah., & Mahyuny, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA*, 2(2), 100-105.
- Febrida, N. & Purwantoro. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holitikultura Kabupaten Bongan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 165-174.

- Gea, D., Nurrudin, A., & Siregar, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di UIN Sumatera Utara. *Edu Riligia*, 3(2), 183-194.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1993). *Psikologi Kepribadian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Handriana, I, A, G., & Ariati, J. (2017). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan School Well-Being Pada Siswa SMA Kolese Loyola Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 252-256.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matte, M. T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Joo, B.K., & Joo, S.J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: the role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*. 38(3), 463-481.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. (2001). Relationship Of Core Self Evaluations Traits---Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability--- With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*. 86(1), 80-92.
- Kartono, K., & Gulo, D. (2003). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir.
- Kemenko PMK. (2020). Membangun SDM Indonesia Membangun Sinergitas. <https://www.kemendiknas.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>
- Khumairoh, N. A. (2016). *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada BMT Bringharjo*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Krjogja. 2020. Bank BPD DIY Syariah Resmikan Gedung Baru. <https://www.krjogja.com/berita-lokal/diy/sleman/bank-bpd-diy-syariah-resmikan-gedung-baru/>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh Value Congruence Dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *JKB*, 23(12).
- Lismijar. (2017). Pembinaan Sikap Ikhlas Menurut Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Intelektualita*, 5(02), 83-105.
- Loghan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Self – Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt. Stannia Binekajasa. *Binus Business Review*, 5(1), 396-403.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi., Syahrizal., & Patrisia, D. (2018). Effect of Locus of Control, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variables in Padang Panjang City Government. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 84.
- Mutamimah, A. (2019). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Structural Di Balai Diklat Surabaya*. Skripsi. Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Nainggolan, A. P., & Sandroto, C. W. (2017). Pengaruh Core Self-Evaluations Terhadap Job Satisfaction Dengan Mediator Career Commitment Pada Karyawan Pt Sinar Sosro Di Tangerang. *Tangerang, Sosro DI Ekonomika, Fakultas*, (2011), 1–15.
- Otoritas Jasa dan Keuangan. 2020. Statistik Perbankan Syariah. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2020.aspx>
- Pangastuti. R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 87-103.

- Piola, S., Mu'jizat, P., & Rahmisyari. (2019). Influence Of Locus Of Control On Organizational Citizenship Behavior Employees In Companies Drinking Water Area. *Gorontalo Management Research*, 2(2).
- Primasari, E. (2012). Hubungan Antara Harga Diri (Self-Esteem) Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan Pt. Excel Metal Industry Cibitung. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh, Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Sekala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144-160.
- Quthb, Sayyid. (2005). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an: Di Bawah Naungan Al Qur'an*. Jakarta: Robbani Press.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makasar: Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rahayu, N. (2019). Pengaruh Stabilitas Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Otonomi Kerja Dan Makna Kerja Sebagai Moderasi. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Reska., Sofah, R., & Gani, S. (2014). Aplikasi Layanan Bimbingan Kelompok Berbasis Islam Untuk Meningkatkan Self Esteem Pada Siswa Kelas XI IPS Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Konseling Komperhensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling*, 1(1), 23-34.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, Ai. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*, 11(1), 20-38.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sebayang, S. & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, 4(1).

- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 10(2), 332-351.
- Siregar, S. (2011). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta SE MM. (2010). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi). *Journal uny*, 36(2).
<https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- Tribunnews, jogja. (2020). BPD DIY Syariah membuka kantor baru untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
<https://jogja.tribunnews.com/amp/2020/10/26/bpd-diy-syariah-membuka-kantor-baru-untuk-meningkat-pelayanan-pada-masyarakat?page=2>
- UKEssays. (November 2018). Self-Evaluations and Organisational Citizenship Behaviour. Retrieved from
<https://www.ukessays.com/essays/psychology/selfevaluations-organisational-citizenship-2539.php?vref=1>
- Wahyuningsih, E. S., Hening, R., & Sri, S. (2016). Hubungan Core Self Evaluation Dengan Dimensi Spiritualitas Kepemimpinan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(02), 20-33.
- Yoni, D. P. (2017). *Pengaruh Dimensi Core Self Evaluations Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor*. Tesis. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Zulbaidi. (2018). Pengaruh Etika Perusahaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(2), 84-92.