



0,05 sehingga variabel bebas yang terdiri dari kepribadian ( $X_1$ ), pembelajaran ( $X_2$ ), kemampuan ( $X_3$ ) dan karakteristik biografis ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

## **B. Pengaruh Kepribadian, Pembelajaran, Kemampuan dan Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi Secara Parsial.**

Pengaruh masing-masing variabel independen (kepribadian, pembelajaran, kemampuan, dan karakteristik biografis) dan variabel dependen (komitmen organisasi) dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Kepribadian**

Pada variabel kepribadian diperoleh nilai  $t$  hitung adalah 3,286 dan nilai Sig. sebesar 0,002. Sehingga, karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,286 > 2,0129$  dan nilai Sig.  $<$  0,05 yaitu  $0,002 < 0,05$  serta bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.

Kepribadian pada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya ini sangat mempengaruhi komitmen organisasi Karyawan. Kepribadian merupakan suatu susunan sistem psikofisik (psikis dan fisik yang berpadu dan saling berinteraksi dalam mengarahkan tingkah laku) yang kompleks dan dinamis dalam diri seorang individu terhadap lingkungannya, sehingga akan dampak dalam tingkah lakunya yang berbeda dengan orang lain.

Kepribadian pada komitmen organisasi karyawan ini merupakan tingkah laku karyawan yang dibawa pada situasi kerja mereka. Tingkah laku yang harus dibawa ke situasi kerja adalah tingkah laku yang positif sehingga tidak akan

merugikan antara yang satu dengan yang lain. Karakter yang positif telah diterapkan pada karyawan BMT UGT Sidogiri di Surabaya ini. Mereka harus membawa karakter STAF yaitu *Shiddiq* (jujur), *Tabligh* (transparan), Amanah (dapat dipercaya), dan *Fathanah* (professional) agar semua merasa nyaman, dan semua *stake holder* tidak akan merasa dirugikan atau kecewa dengan kualitas pelayanan yang diberikan.

Ditambah lagi pada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya ini memakai sistem kekeluargaan dalam bekerja dengan mempererat hubungan persaudaraan. Bagaimana cara mereka berinteraksi kepada karyawan lain dinilai sangat penting pada lingkungan kerja.

Akrabnya hubungan pada seluruh karyawan dapat terlihat pada keharmonisan di tempat kerja. Kekeluargaan merupakan hal terpenting yang harus diciptakan pada situasi bekerja. Bagaimana mengerti pentingnya sebuah kerja sama, terciptanya keharmonisan, koneksi komunikasi yang baik, hubungan yang erat antar karyawan.

Terlihat dari para karyawan yang jarang sekali terjadi *turnover* atau berhenti bekerja dari tempat kerja. Karyawan yang mempunyai niat untuk tetap tinggal didalam organisasi lebih lama, dengan *performance* baik yang mereka lakukan dan mereka tunjukkan pada waktu bekerja. Pelayanan yang ramah, mudah, cepat dan tanggap, menghormati dan menghargai adalah wujud sikap yang diberikan oleh karyawan kepada nasabahnya.

Semua itu adalah bentuk kepribadian yang positif dan baik yang terjadi pada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya. Kualitas kepribadian manusia dapat



dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pembelajaran dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.

Pembelajaran ini dianggap tidak ada pengaruh secara parsial dikarenakan di BMT UGT Sidogiri, karena pada BMT UGT Sidogiri pengalaman tidak terlalu dibutuhkan karena terbukti banyaknya alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang mayoritas menjadi karyawan di BMT UGT Sidogiri.

Mereka yang alumni dari pondok pesantren Sidogiri ini lebih diprioritaskan karena pengurus BMT UGT Sidogiri ini juga memberikan pelajaran bagi santri pondok pesantren apabila mereka dapat menggunakan ilmu mereka maka mereka akan dapat bekerja di BMT UGT Sidogiri dengan syarat-syarat yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur untuk menjadi karyawan dengan kata lain walaupun mayoritas dari alumni pondok pesantren Sidogiri, ketika mereka ingin bekerja pada lembaga BMT UGT Sidogiri ini mereka masuk tetap sesuai dengan syarat-syarat atau prosedur yang sudah ditentukan oleh pusat.

### 3. Kemampuan

Pada variabel kemampuan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,978 dan nilai Sig. sebesar 0,054. Sehingga karena nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,978 < 2,0129$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,007 > 0,05$  serta bertanda positif maka secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kemampuan dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.

Kemampuan pada teori yang dijelaskan oleh Robbins (2003) bahwa kemampuan adalah kemampuan secara fisik dan intelektual. Kemampuan yang dibutuhkan di BMT UGT Sidogiri ini lebih condong kepada kemampuan fisik.

Kita dapat melihat bahwa salah satu produk jasa atau tugas mereka untuk meningkatkan jumlah nasabah maka karyawan harus melakukan jasa tersebut dengan cara *fund raising* atau dengan cara mereka mengumpulkan nasabah dengan cara terjun ke lapangan dengan menjelaskan secara leluasa yakni produk-produk yang ada di BMT UGT Sidogiri dan konsep-konsep tentang lembaga keuangan syariah dengan mendatangi kediaman nasabah. Mereka menggunakan jasa menjemput bola (*Pick-up Service*) yakni mereka sangat membantu nasabah dengan mengambil langsung dananya diambil oleh pihak BMT UGT Sidogiri ketika sibuk atau tidak sempat dan tidak perlu repot untuk mendatangi kantor yang BMT UGT Sidogiri yang dituju. Dengan begitu karyawan BMT ini lebih banyak yang setiap hari kerja dilapangan.

Dilihat dari segi kemampuan intelektual pada karyawan BMT UGT Sidogiri ini, bahwasannya mayoritas karyawan berasal dari alumni Pondok Pesantren Sidogiri. Dari segi pendidikan alumni Pondok Pesantren Sidogiri ini dapat masuk dan bekerja pada BMT UGT Sidogiri dengan syarat minimal jenjang SMP. Sehingga bisa dikatakan untuk kemampuan intelektual pada karyawan BMT UGT Sidogiri ini belum terlihat menonjol pada karyawan.

Semua manusia mempunyai kemampuan tersendiri. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.



nikmat yang diberikan Allah SWT kepada kita. Islam menjelaskan dengan kemampuan kita dapat dengan mudah menjalankan urusan yang ada didunia dan mempermudah jalan menuju kebahagiaan di akhirat

#### 4. Karakteristik Biografis

Pada variabel karakteristik biografis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,102 dan nilai Sig. sebesar 0,276. Sehingga karena nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,102 < 2,0129$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,276 > 0,05$  serta bertanda positif yang berarti bahwa secara parsial ada pengaruh tetapi tidak signifikannya antara karakteristik individu dengan komitmen organisai karyawan BMT UGT Sidogiri.

Pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan antara variabel karakteristik biografis dapat dilihat dari usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya ini merupakan karyawan yang lebih mengutamakan alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan. Dimana mayoritas para karyawan terdiri dari alumni Pondok Sidogiri. Apabila alumni dari Pondok Sidogiri yang menjadi ingin menjadi karyawan mereka minimal lulusan Tsanawiyah atau SMP dan ketika karyawan selain alumni mereka harus minimal lulusan SMA dengan dilihat dari ilmu agama yang diperoleh dan bagaimana cara mereka mengamalkannya ditempat kerja bagi para alumni Pondok Pesantren Sidogiri.

Dilihat dari masa kerja karyawan BMT UGT Sidogiri ini, bahwasannya banyak karyawan yang masih kecil masa kerjanya sekitar 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun dan sebagainya. Karyawan bekerja lebih dari 12 tahun jumlahnya tidak lebih banyak dari yang masa kerjanya sedikit. Bisa dikatakan bahwasannya masa



