



**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

***EFFECT OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LOYALTY OF EMPLOYEES WORKING ON THE PERFORMANCE OF
LIVESTOCK AND FISHERIES DEPARTMENT DISTRICT
BONDOWOSO***

SKRIPSI

Oleh :

**Ayik Puji Hartini
NIM.120810201292**

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2016



**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

***EFFECT OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LOYALTY OF EMPLOYEES WORKING ON THE PERFORMANCE OF
LIVESTOCK AND FISHERIES DEPARTMENT DISTRICT
BONDOWOSO***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Ayik Puji Hartini
NIM.120810201292

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2016

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**PERNYATAAN**

Nama : Ayik Puji Hartini
Nim : 120810201292
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul : Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Juni 2016

Yang menyatakan,

Ayik Puji Hartini
NIM : 120810201292

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kmitmen Organisasi dan Loyalitas
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan
Perikanan Kabupaten Bondowoso

Nama Mahasiswa : Ayik Puji Hartini

NIM : 120810201292

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 10 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., Msi
NIP.196010161987021001

Drs. Agus Priyono M.M.
NIP. 197412122000122001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Ayik Puji Hartini

NIM : 120810201292

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Markus Apriono M.M : (.....)
NIP. 196404041989021001**

**Sekretaris : Drs. Hadi Wahyono M.M : (.....)
NIP. 195401091982031003**

**Anggota : Dr. Elok Sri Utami M.Si. : (.....)
NIP. 196412281990022001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

**Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001**

Kupersembahkan karya sederhana ini, sebagai ungkapan rasa terima kasih, sayang dan cintaku kepada orang – orang yang berarti dalam hidupku, yaitu :

1. Tuhan yang Maha Esa yang dengan rahmat dan kasih sayangnya telah memberikan kemudahan dalam setiap langkahku.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Mudjiman dan Alm. Ibu Misrani yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta tidak pernah berhenti memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih juga atas pengorbanannya selama ini.
3. Guru-guruku sejak TK sampai SMA, dan Bapak Ibu Dosen yang selalu memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran. .
4. Keluarga besarku yang telah memberikan motivasi selama ini.
5. Almamater yang selalu aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

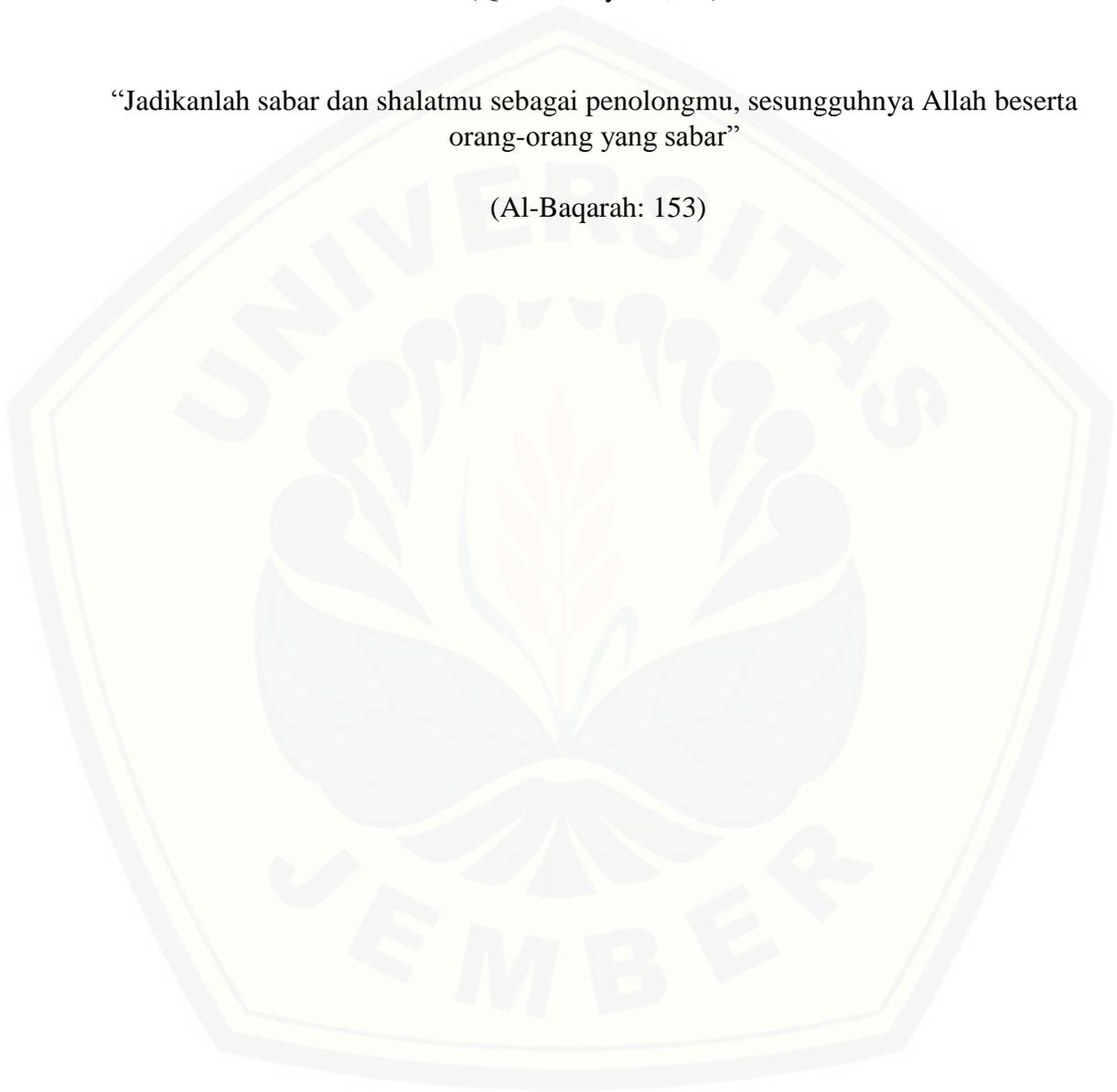
MOTTO

”Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

“Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)





**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

*EFFECT OF PERSONALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LOYALTY OF EMPLOYEES WORKING ON THE
PERFORMANCE OF LIVESTOCK AND FISHERIES
DEPARTMENT DISTRICT BONDOWOSO*

SKRIPSI

Oleh :

Ayik Puji Hartini
NIM.120810201292

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., Msi
Dosen Pembimbing II : Drs. Agus Priyono M.M.

RINGKASAN

Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso; Ayik Puji Hartini, 120810201292; 2016; Halaman; 105 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan sehingga menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Perubahan yang terjadi tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi dalam melakukan proses kegiatannya perusahaan dituntut untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang kompeten, dimana perusahaan harus mempertimbangkan Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja. Sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut kinerja karyawan dapat meningkat. Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang peternakan dan perikanan. Adanya sikap kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja dapat meningkatkan hasil kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Metode sampling yang digunakan adalah metode *simple random sampling* yaitu pemilihan dilakukan secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap masing-masing karyawan untuk dipilih menjadi anggota *sample*. Populasi dalam penelitian ini karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 84 orang. Sumber data yang digunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner dan data sekunder yang meliputi data tentang karyawan, data struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan. Variabel digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda diketahui konstanta sebesar $-0,196$ kinerja pada saat variabel kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja sama dengan nol. Dalam hal ini peningkatan meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain. $X_1 = 0,686$ artinya apabila variabel kepribadian meningkat maka akan meningkatkan kinerja. $X_2 = 0,621$ artinya peningkatan variabel komitmen organisasi dilakukan dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat. $X_3 = 0,621$ artinya apabila variabel loyalitas kerja dilakukan dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat.

SUMMARY

Influence of Personality, Organizational Commitment and Loyalty Work on Employee Performance Department of Livestock and Fisheries of the regency;

Praise ayik Hartini, 120810201292; 2016; Page; 105 Manjaemen Department of the Faculty of Economics University of Jember.

Today the era of globalization is characterized by rapid changes in overall economic conditions, giving rise to a demand that must be met by economic actors and industry. Changes that occur not only on external but also internal. The achievement of organizational goals in the process of its activities the company is required to obtain a competent Human Resources, where the company should consider the personality, Organizational Commitment and Loyalty Works. So with these factors can increase employee performance. Department of Animal Husbandry and Fisheries Bondowoso has a fundamental duty to implement the affairs of local government based on the principle of autonomy and duty of assistance in the field of animal husbandry and fisheries. Their personality attitude, commitment and loyalty to the organization of work can improve the results of the performance of each employee.

Based on the background dn existing problem formulation, the characteristics of the issues examined in this study can be classified as an explanatory research, ie research that tries to explain a subject matter and there is a hypothesis testing and analysis of the data obtained. The sampling method used is simple random sampling method is random selection is made by providing equal opportunity to each employee to be elected as members of the sample. The population in this study employee Department of Livestock and Fisheries of the regency totaling 84 people. Source of data used primary data obtained from interviews and questionnaires and secondary data including data about employees, the data structure of the organization and a general description of the company. Variables used as many as three variables. The analysis tool used is the Multiple Linear Regression Analysis.

The results of research that has been done in this study, it can be concluded as follows: Personality partially significant effect on the performance of livestock and Fisheries Service employees regency. Organizational Commitment partially berpengaruh significantly to the performance of employees Department of

Animal Husbandry and Fisheries regency. Working loyalty significantly influence employee performance Livestock and Fisheries regency. Kepribdian, Commitment and Loyalty Working Oeganisasi partially significant effect on the performance of employees of Department of Animal Husbandry and Fisheries regency.

Based on the multiple linear analysis calculation regresi known constants of - 0.196 saat personality variable performance, commitment and loyalty oganisasi cooperation with zero. In this case the increase even without these three variables caused by other factors. $X_1 = 0.686$ means if personality variables increases, will and improve the performance. $X_2 = 0.621$ means to increase organizational commitment variable done well, the performance of employees will increase. $X_3 = 0.621$ means that if the loyalty variable work done well, the performance of employees will increase.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

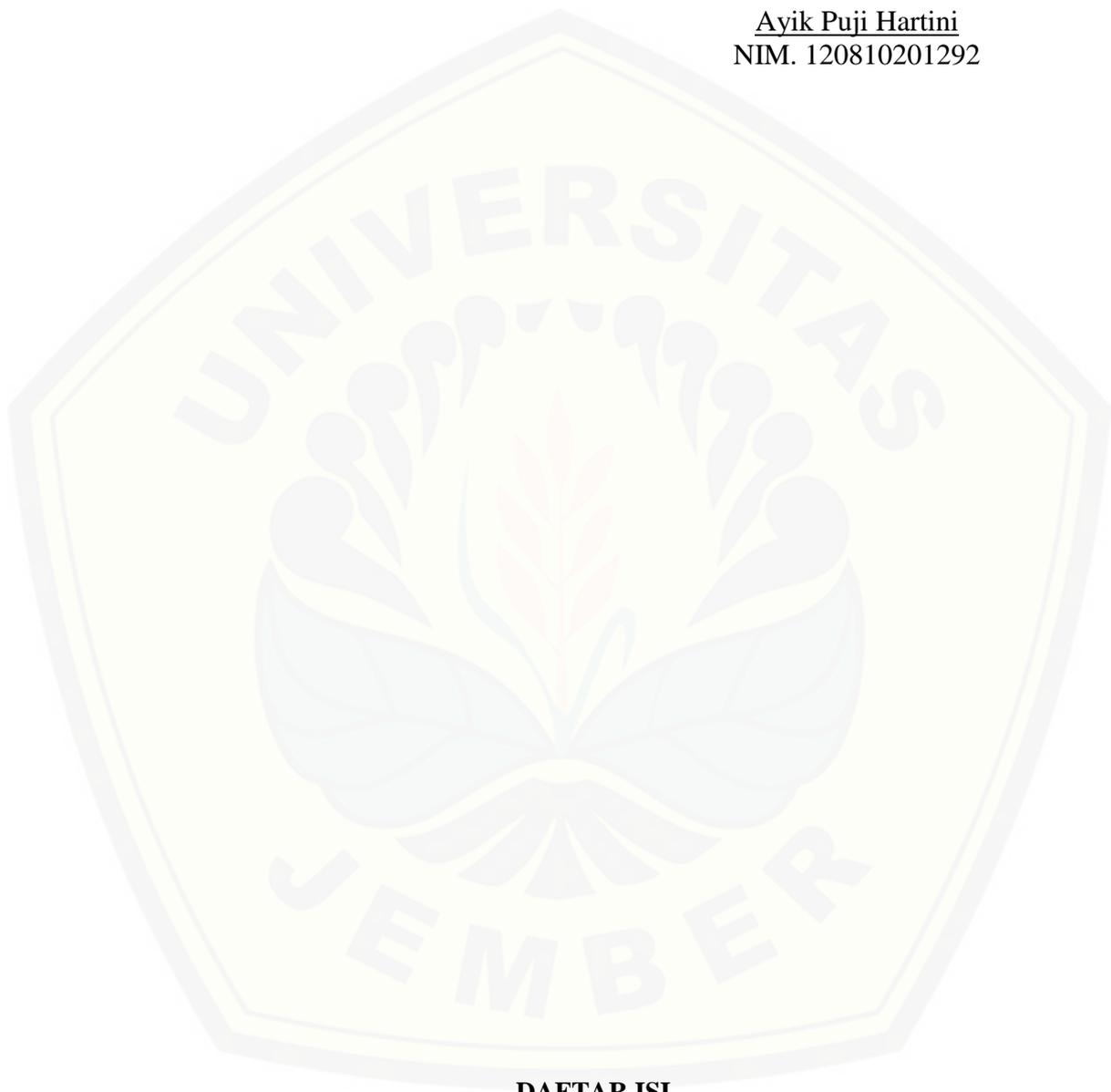
1. Bapak Dr. H Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Drs. Agus Priyono M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Kepala Dinas dan seluruh Staff Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yang telah memberikan kesempatan untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua Orang tuaku, Bapak Mudjiman dan Alm. Ibu Misrani. Terima kasih teramat untuk doa, nasehat, kasih sayang, perhatian serta pengorbanannya atas moril dan materiil yang telah diberikan.
7. Feri Susanto, S.E. Terima kasih semangat dan kasih sayang yang kau beri, serta bersedia menampung segala keluh kesahku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman manajemen seperjuanganku, Chairunisa, Elok, Ayik, Zahra, Vio, Marisa, Dila Sri, Ulan, Dini. Terima kasih atas segala perhatian, kebersamaan, doa dan ketulusan telah membantu penyusunan Skripsi ini.
9. Novy, Rista, terimakasih atas semangat yang kalian beri.
10. Rekan atau kawanku Manajemen 2012 F.E. – UNEJ, terima kasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 12 Juni 2016

Penulis

Ayik Puji Hartini
NIM. 120810201292



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|----------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |

| | |
|--|-----|
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| HALAMAN PEMBIMBING | vii |
| RINGKASAN | vii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Kepribadian | 8 |
| 2.1.2 Komitmen Organisasi | 10 |
| 2.1.3 Loyalitas Kerja | 13 |
| 2.1.4 Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.1.5 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.4 Hipotesis | 26 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 28 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data | 30 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 30 |

| | |
|--|----|
| 3.5 Identifikasi Variabel | 30 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 32 |
| 3.7 Uji Instrumen | 33 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 33 |
| 3.7.2 Uji Reabilitas | 33 |
| 3.7.3 Uji Normalitas Data | 34 |
| 3.8 Analisa Data | 34 |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 34 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 3.8.3 Uji Hipotesis | 36 |
| 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah | 39 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 40 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso..... | 40 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. | 40 |
| 4.1.3 Struktur Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.... | 42 |
| 4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi | 42 |
| 4.1.5 Karakteristik Responden | 49 |
| 4.1.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | 54 |
| 4.1.4 Uji Instrument | 54 |
| 4.1.4.1 Uji Validitas..... | 66 |
| 4.1.4.2 Uji Reliabilitas | 55 |
| 4.1.4.3 Uji Normalitas Data..... | 56 |
| 4.1.5 Analisis Data | 57 |
| 4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 57 |
| 4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik | 59 |
| 4.1.5.3 Uji Hipotesis..... | 60 |
| 4.1.5.3.1 Uji F | 60 |
| 4.1.5.3.2 Uji t..... | 61 |
| 4.1.5.3.3 Koefisien Determinasi | 63 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 Pembahasan | 63 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 68 |
| 5.1 Kesimpulan | 68 |
| 5.2 Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN | 73 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 44 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 48 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepribadian..... | 50 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi | 51 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Loyalitas Kerja | 52 |
| Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel | 53 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 56 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data..... | 57 |
| Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda | 58 |
| Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas | 59 |
| Tabel 4.15 Uji Glejser..... | 60 |
| Tabel 4.16 Uji F | 60 |
| Tabel 4.17 Uji t | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah | 39 |
| Gambar 4.1 : Struktur organisasi Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso ... | 42 |
| Gambar 4.2 : Hasil Regresi Linear Berganda | 70 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN | 73 |
| LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN | 79 |
| LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS | 95 |
| LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS | 98 |
| LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA..... | 99 |
| LAMPIRAN 6. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA..... | 100 |
| LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK | 110 |
| LAMPIRAN 8. TABEL HASIL UJI HIPOTESIS | 102 |
| LAMPIRAN 9. TABEL NILAI r_{tabel} | 103 |
| LAMPIRAN 10. TABEL t | 104 |
| LAMPIRAN 11. TABEL F | 105 |

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia adalah yang paling penting dan yang paling berat, dimana manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam kegiatan operasionalnya tanpa aktif dari sumber daya manusianya meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena sifat dari peralatan canggih tersebut merupakan hanya sebagai pendukung dari setiap aktivitas dan proses produksi perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena dapat mempengaruhi organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006:130). Terdapat beberapa komponen dasar sebuah organisasi yang terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi dan keahlian. Namun unsur sumber daya manusia merupakan ruang lingkup internal yang paling penting. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi dalam merancang, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan dana, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi

organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Sebagai unit sosial, organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Upaya memperbaiki serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia terasa sangat dibutuhkan di setiap bidang pembangunan karena tuntutan ekonomi yang semakin pesat dan meningkat. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dikerjakan secara kerjasama dibanding dikerjakan secara individu, disinilah kemampuan dalam bekerjasama ditunjukkan dengan demikian kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik.

Adanya karyawan yang memiliki kepribadian bersedia bekerjasama dan kestabilan emosional sangat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin menciptakan dan mengembangkan organisasi yang dinamis akan berakibat terhadap kinerja terlebih dahulu harus memperhatikan kepribadian dan karakteristik para anggota yang diperlukan menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda dari setiap divisi (Pervin, 2002:130). Kepribadian yang heterogen di lingkungan organisasi harus di arahkan karena setiap individu pasti memiliki maksud serta motivasi yang berbeda dan dijaga dengan baik hubungan antar individu karena apabila terjadi sebuah perelisihan maka pada akhirnya akan berakibat penurunan kinerja dan pencapaian target tidak terpenuhi.

Lawrence (dalam Wijono, 2001) menunjukkan adanya dua tipe kepribadian yang dapat dikaitkan dengan motif berprestasi. Tipe yang pertama adalah seorang yang mempunyai kepribadian tipe A, seseorang dengan kepribadian tipe A biasanya memiliki sifat yaitu senang berkompetisi, agresif, tidak sabar, berorientasi pada prestasi, sering gelisah dan merasa cepat berkembang. Orang yang memiliki tipe kepribadian A sering dipengaruhi oleh tekanan untuk mencapai prestasi. Tipe kepribadian yang kedua adalah kepribadian tipe B yang mempunyai ciri –ciri antara lain lebih mementingkan motif afiliasi seperti senang bekerja dengan kelompok dan bekerja dengan orang lain.

Menurut Allport (dalam Robbins, 2008:126) kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian dianggap merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Ada lima dimensi umum yang menggambarkan kepribadian yang disebut “Lima Besar “ faktor kepribadian, setiap faktor dapat memiliki jangkauan yang luas dari karakteristik spesifik. Lima besar faktor kepribadian (*Big Five Personality Factors*) mendeskripsikan keterbukaan (*ekstroversion*), keramah-tamahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) (Daft, 2006:274).

Pada akhir-akhir ini banyak sekali yang menilai kinerja para anggota kurang mengembirakan, hal ini bisa banyak dinilai kurang berkomitmen dalam kewajibannya. Komitmen organisasi (Robbins, 1996:95) adalah sebagai keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara relatif dari identitas individu dan keterlibatan dengan organisasi rekan kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut yang membantu organisasi mencapai tujuannya dimana dari komitmen terhadap organisasi menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk kepentingan organisasi kepribadian dan komitmen organisasi merupakan penunjang sasaran dan tujuan organisasi. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kepribadian baik dan komitmen yang tinggi pada organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Seorang karyawan dengan timbulnya rasa suka dan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya tersebut karyawan akan memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menurut Robbins, (1996:334), merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Karyawan tidak

akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu dinas ataupun perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek - aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau menunjukkan kinerja yang melebihi harapan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya merupakan pengertian dari Kinerja (Mangkunegara, 2006:67). Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Penilaian kinerja sering kali menjadi sumber kerisauan suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya ketidak pastian dalam sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu dalam penilaian kinerja perusahaan terlebih dahulu menentukan standar-standar kinerja yang baik dan yang berlaku dalam perusahaan agar masalah tersebut tidak terjadi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Karyawan tidak hanya dilihat dari kepribadian dan komitmen organisasinya saja dalam bekerja, karyawan juga tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian

karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bagaimanapun kepribadian serta komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan ini berbeda-beda, namun mereka harus tetap bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari proses kerja, lama bekerja pada kantor ataupun perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, kepribadian setiap karyawan di Dinas Peternakan dan Perikanan ini berbeda dan masih ada karyawan yang mengerjakan tugas pokok dan fungsinya mengalami emosional serta kurang pandai berinteraksi sosial dengan masyarakat. Selain itu masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak semua karyawan menghadiri rapat, serta kurang aktif dalam memberikan aspirasi dan pendapat.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas pokok pelaksanaan, pelayanan dan pengawasan serta bimbingan teknis dibidang peternakan, perikanan dan kesehatan hewan. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Peternakan dan Perikanan ini sangat mengharapkan kinerja karyawannya yang tinggi dan memiliki kepribadian yang pandai menempatkan dirinya dengan bekerjasama dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya demi kepentingan organisasi, serta mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Selain itu, Dinas Peternakan dan Perikanan membutuhkan karyawan yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan maupun organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal kepada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang di uraikan, maka rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso?
4. Apakah kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Bondowoso

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso mengenai seberapa besar pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.

c. Bagi Akademisi

Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepribadian

Menurut Robbins (2005 : 123) kepribadian berkembang di sekitar usaha untuk mengidentifikasi dan memberi label ciri-ciri yang bertahan lama yang menggambarkan perilaku individu. Karakteristik yang populer antara lain adalah rasa malu, keagresifan, sikap patuh, kealasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut malu. Karakteristik ini, bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik tersebut dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka semakin penting ciri – ciri tersebut dalam menggambarkan individu.

Menurut Siagian (2004:94), kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Daft (2014:293), kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan. Jadi dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang ada dalam diri seseorang yang akan melakukan penyesuaian terhadap keadaan lingkungan sekitar.

Gordon W. Allport dikutip oleh Perfin (2002) mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarahkan tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, reward, pendidikan, dan sebagainya.

Pengertian di atas merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari tempramen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam merespon situasi atau

stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian. Menurut Raymond yang dikutip oleh Sujianto (2006) tujuan dari sebuah kepribadian adalah menetapkan hukum-hukum tentang apa yang akan dilakukan oleh orang-orang dalam berbagai situasi dan lingkungan.

Daft (2006:274) menyatakan bahwa kepribadian (*Big Five Personality factors*), mendiskripsikan keterbukaan (*ekstroversion*), keramah-tamahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), kestabilan emosional (*emotional stability*), dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*):

1. Keterbukaan merupakan suatu tingkat di mana seorang mudah bergaul, suka berbicara, tegas, dan merasa nyaman dengan hubungan antar personal.
2. Keramah-tamahan merupakan suatu tingkat di mana seorang dapat berhubungan dengan baik dengan orang lain dengan kebaikan hati, bersikap kooperatif, memaafkan, memberi pengertian, dan memberi kepercayaan.
3. Kehati-hatian merupakan suatu tingkat dimana seseorang tefokus pada beberapa tujuan dan dengan demikian berperilaku dalam cara-cara yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih dan berorientasi pada pencapaian.
4. Kestabilan emosi merupakan suatu tingkat di mana seseorang bersikap tenang, antusias dan merasa aman.
5. Keterbukaan pada pengalaman merupakan suatu tingkat di mana seseorang memiliki ketertarikan yang luas dan imajinatif, kreatif, sensitive pada seni, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide baru.

Robbins (2008:127) menyatakan ada dua faktor penentu kepribadian, yaitu :

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu, tinggi, fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot, refleks, tingkat energi dan irama biologis.

2. Faktor Lingkungan

Kepribadian seseorang meskipun pada umumnya relatif dan konsisten, dapat berubah tergantung pada situasi yang dihadapinya. Tuntutan yang berbeda dari

situasi yang berbeda memunculkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, (1996:95) komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi serta kerelaan untuk menggunakan segala kemampuan atau upaya atas nama kepentingan organisasi. Komitmen organisasi karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi

Definisi komitmen adalah suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dapat juga dengan suatu kegiatan proyek atau lebih secara umum dengan suatu gagasan. Komitmen kerja dapat sebagai kekuatan realistik dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi rekan kerja. Meyer dan Allen (dalam indah 2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Umam (2010:262), (dalam indah 2014) proses terbentuknya komitmen organisasi karena beberapa faktor sebagai berikut :

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari *affective commitment*, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* dalam sistem desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan kepada individu.

2. Karakteristik Individu,

Adanya beberapa penelitian yang mengatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja dan persepsi individu mengenai kompetisinya.

b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Continuance Commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi termasuk sesuatu berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya.

Komitmen seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Robbins, (1996:98) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

A. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan keluarga dan masa kerja.

1. Usia

Semakin tua usia seseorang, maka semakin sedikit pula kesempatan mendapatkan pekerjaan. Karyawan yang berusia tua cenderung lebih rendah tingkat kemangkiran dalam bekerja. Tingkat kematangan berfikir juga menjadi alasan mengapa karyawan berusia tua komitmen terhadap perusahaan lebih kuat daripada karyawan yang berusia muda.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan memiliki harapan sukses. Dalam hal ini dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya.

3. Status perkawinan

Karyawan yang telah menikah, tingkat absensi kerja minim karena dengan status yang sudah berkeluarga, karyawan tersebut lebih memiliki tanggung jawab, sehingga dalam hal kemangkiran dan keluar dari pekerjaan kemungkinan akan lebih kecil.

4. Banyaknya tanggungan keluarga

Dengan banyaknya tanggungan keluarga yang harus dipikul oleh seseorang akan memaksa orang tersebut memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup.

5. Masa kerja (pengalaman)

Masa kerja merupakan faktor yang ampuh dalam menentukan pergantian karyawan. dibuktikan oleh Robbins (1996:81) menyatakan bahwa masa kerja pada suatu pekerjaan sebelumnya dari seseorang karyawan merupakan suatu acuan untuk menentukan tingkat masa kerja terhadap organisasi.

B. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut adanya stamina yang baik, kecelakaan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

C. Pembelajaran

Belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Belajar akan membantu untuk memberi penjelasan dan peramalan perilaku. Penguatan positif merupakan alat ampuh untuk memodifikasi perilaku penguatan mengenai belajar merupakan alat yang lebih efektif daripada penghukuman karena perilaku menimbulkan efek yang tidak menyenangkan misalnya semangat kerja yang rendah atau pembolosan.

2.1.3 Loyalitas kerja

a. Pengertian Loyaitas Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas menurut Robins, (1996:334), merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 95), “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya Steers dan Porter (dalam jurnal nnechia Marchelle Soegandhi, dkk. 2013), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Adapun indikator yang digunakan dalam loyalitas kerja menurut Saydam, (2000:484) antara lain :

- a. Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian yaitu, sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Menurut Anwar (2006:9), kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suryadi (1994:62), kinerja adalah hasil kerja yang dipakai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Handoko (2002:132) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Winardi (dalam Guritno dan Waridin, 2005) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia serta merupakan perilaku manusia dalam memainkan peranan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standarperilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2004:409) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seseorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa

berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Disamping itu menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Faustino (2003:142) mengemukakan beberapa tipe-tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* (kuantitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* (kualitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- 3) *Job of knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperative* (kerjasama) yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) *Dependability* (tanggung jawab), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Inisiatif* (inisiatif) yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kepercayaan) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramah tamahan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya

“*like and dislike*” dari penilai, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia yang memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Evaluasi pencapaian kinerja karyawan serta evaluasi terhadap penyimpangan adalah cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang ditetapkan atau diharapkan organisasi, maka perlu ditetapkan standar pengukuran yang jelas dalam mengukur kinerja organisasi. Menurut (Bangun, 2012:234), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain :

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Sehingga kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2006:10) mengemukakan bahwa tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia perusahaan. Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengetahuan antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal yang perlu diubah.

2.1.5 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Vanindya (2015) Kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, perbedaan kepribadian individu dalam sebuah organisasi

akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah suatu keterikatan terhadap organisasi dan keterlibatan dalam lingkup rekan kerja (Robbins, 1996:95). Sikap ini dapat dijadikan alasan seberapa kuat seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam organisasinya. Pada prinsipnya, seseorang yang memiliki sikap komitmen yang tinggi maka akan memberikan terbaik terhadap kinerja. Dalam Jajang (2014) Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Apabila karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

2.1.7 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Vannecia (2013), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab, maka adanya loyalitas yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki variabel-variabel yang selaras dengan penelitian sekarang memiliki peran penting, hasil penelitian dapat membantu dan menjadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Arief Rahman Hakim (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Sikap dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan regresi berganda. Variabel Independent dalam penelitian ini kepribadian (x_1), Sikap (x_2), Kepemimpinan (x_3), variabel dependent kinerja karyawan (y). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja, sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Merry Christiana (2011) dengan judul ‘Hubungan Antara Faktor Motivasi dan Dimensi Kepribadian Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. Carrefour Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan sebanyak 83 karyawan. Faktor motivasi dan dimensi kepribadian sebesar $r = 0,323$ dengan signifikansi $0,000 < 0,01$. Dimana korelasi terbesar berada pada motivasi. Berdasarkan hasil analisa tersebut diperoleh hasil bahwa hubungan korelasi antara motivasi dan dimensi kepribadian signifikan.

Linda Kartini Ticoalu (2013) yang berjudul Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel bebas adalah OCB (x_1), komitmen organisasi (x_2) dan variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Utama Manado yang berjumlah 50 Orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerjadan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior(OCB) Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti,Jawa Timur” dengan variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) Loyalitas (X2), variabel terikat adalah OCB (Y). Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 332 orang dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil, Tingkat OCB karyawan pada PT.Surya Timur Sakti,Jawa Timur terbilang cukup baik, dan untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik. Kepuasan Kerjadan Loyalitas Kerjamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB dan secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan pada. PT. Surya Timur Sakti,Jawa Timur.

Danis Lia Mayasari (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso”. Penelitian tersebut menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan Motivasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) sebagai variabel bebas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) sebagai variabel *intervening*, serta kinerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi yang digunakan sebanyak 50 karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso yang sekaligus digunakan sebagai sampel.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|----|------------------------------|---|----------------------------------|--|
| 1. | Arief Rahman Hakim (2010) | Kepribadian (X_1), Sikap (X_2) Kepemimpinan (X_3), Kinerja (Y) | Analisis regresi linear berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian, sikap dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. • Kepribadian dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 2. | Merry Christina (2011) | Motivasi (X_1), Kepribadian (X_2), Kinerja (Y) | Analisis regresi linear berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi dan dimensi kepribadian berpengaruh signifikan serta memiliki korelasi tinggi. |
| 3. | Linda Kartini Ticoalu (2013) | OCB (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | <ul style="list-style-type: none"> • OCB dan komitmen secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | | |
|----|--|--|----------------------------------|--|
| | | | | <p>karyawan,</p> <ul style="list-style-type: none"> • OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. (2013). | Kepuasan kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2), OCB (Y) | Analisis regresi linier berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB |
| 5 | Danis Lia Mayasari (2014) | Motivasi (X_1), Loyalitas Kerja (X_2), OCB Kinerja (Y) | Analisis jalur (path analysis) | <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi dan loyalitas kerja berpengaruh positif |

terhadap
kinerja
karyawan,

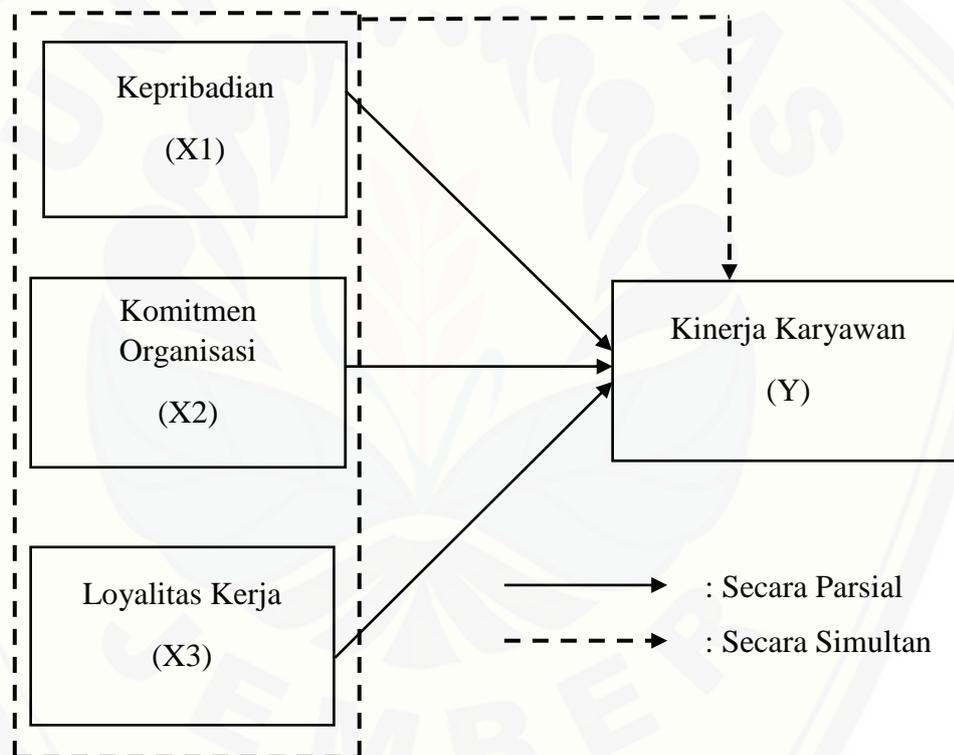
- OCB
berpengaru
h terhadap
kinerja
karyawan,
- Motivasi
dan
Loyalitas
Kerja
berpengaru
h terhadap
kinerja
karyawan
melalui
OCB.

Sumber : Data diolah 2016

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual pada penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan kepribadian (X1), komitmen organisasi (X2), dan loyalitas kerja (X3) sebagai variabel bebas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 : Kerangka konseptual

Sumber : Data diolah 2016

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik, maka hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

- a. Dalam Vanindya (2015) Kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan atau sifat yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, perbedaan kepribadian individu dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya. Kinerja (performance) menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

H_1 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

- b. Komitmen adalah suatu keterikatan terhadap organisasi dan keterlibatan dalam lingkup rekan kerja (Robbins, 1996:95). Sikap ini dapat dijadikan alasan seberapa kuat seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam organisasinya. Pada prinsipnya, seseorang yang memiliki sikap komitmen yang tinggi maka akan memberikan terbaik terhadap kinerja. Dalam Jajang (2014) Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Apabila karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

- c. Dalam Vannecia (2013), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab, maka adanya loyalitas yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

- d. Menurut Siagian (2004:94), kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins, (1996:95) komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2009: 95), “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

H₄ : Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Murti dan Salamah, 2006:52).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:134), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

3.2.2 Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dengan jumlah 107 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2006:65) yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N(d)^2+1} & n &= \frac{107}{104(0,05)^2+1} \\
 & & &= \frac{107}{104(0,0025)+1} \\
 & & &= \frac{107}{0,2675+1}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{107}{1,2675} = 84$$

Dimana :

n : Sampel

N : populasi

d : nilai presisi 95% atau sig = 0,05

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden, penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pemilihan dilakukan secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap masing-masing karyawan untuk dipilih menjadi anggota *sample* (Supranto, 2001 : 19).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari sumber pertama. Sumber data primer biasanya berupa hasil wawancara atau hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain atau diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah jurnal, artikel internet, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden.

Pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan masalah-masalah pada penelitian ini.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menanyakan informasi yang diperlukan pada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam yaitu :

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X_1 , X_2 , dan X_3)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian, komitmen organisasi, loyalitas kerja. Variabel-variabel tersebut adalah variabel yang di duga berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel tersebut merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan diuraikan dibawah ini :

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X) adalah :

1. Kepribadian (X_1)

Daft (2014:293), kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan. Variabel kepribadian diukur dengan indikator:

a) Keterbukaan

b) Keramah-tamahan

- c) Kehati-hatian
- d) Kestabilan emosi.
- e) Keterbukaan pada pengalaman

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen kerja dapat sebagai kekuatan realistis dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi rekan kerja. Komitmen organisasi diukur dengan indikator :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*) merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

3. Loyalitas kerja (X_3)

Merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Menurut Saydam (2000:484), Variabel Loyalitas Kerja diukur dengan indikator antara lain :

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
 - 2) Bertanggung jawab
 - 3) Pengabdian
 - 4) Kejujuran
- b. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan suatu kemsampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan biasanya di ukur dengan prestasi yang ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah.
- 1) Jumlah pekerjaan, merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- 2) Kualitas pekerjaan, merupakan persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu.
- 4) Kehadiran, merupakan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama, merupakan kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian tugas.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Maksud dari skala pengukuran ini adalah mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak ada kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya.

Tipe pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran bertingkat dengan skala Likert. Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah satu sampai lima dengan pembagian nilai sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Cukup setuju : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur seberapa akurat suatu instrumen (kuesioner) melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Product moment pearson*, rumusnya yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah :

1. Jika r positif dan r hasil > r hitung maka variabel tersebut valid
2. Jika r positif dan r hasil < r hitung maka variabel tersebut tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Instrumen harus *valid* dan *reliable* (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan *valid* apabila benar dan sesuai dengan data instrument dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas *metode alpha (a)* yang digunakan dalam metode *cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut (Nasution, 2001:23) :

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

a = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2007:110) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini uji normalitas atau sampel *Kolmogorov Smirnov*, dan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% dengan pedoman kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Apabila angka signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Indiarjo dan Supomo (2002:211), analisis linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a : konstanta

$b_1b_2b_3$: koefisien regresi

- X_1 : variabel kepribadian
 X_2 : variabel komitmen organisasi
 X_3 : variabel loyalitas kerja
 Y : kinerja karyawan
 e : kesalahan (error)

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2007:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Varian Inflation Faktor*), jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

Apabila terjadi gejala multikolinieritas maka ada beberapa langkah perbaikan yang dilakukan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007:74) :

- Mengeluarkan variabel dari model
- Memperoleh data tambahan atau sampel baru
- Mengkaji ulang modelnya
- Pemakaian informasi sebelumnya
- Transformasi variabel

3.9.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedasitas (Gujarati, 2007:93).

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

a. Uji F

Menurut Ghozali (2005:83), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent variabel*) yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0, 05 (5%) mempunyai pengaruh nyata bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F = $F_{hitung} >$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 dan H_a diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji t menurut Sugiyono (2002:84) :

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis regresi linier berganda atas Kepribadian terhadap kinerja karyawan menunjukkan positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepribadian karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Hasil Analisis regresi linier berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi dalam bentuk rasa aman dan giat bekerja terwujud dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
3. Hasil Analisis regresi linier berganda atas pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Loyalitas Kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
4. Hasil Analisis regresi linier berganda atas pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan menunjukkan positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran sebagai berikut :

a. Pihak Manajemen Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak manajemen Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso tetap mempertahankan dan meningkatkan Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja karyawannya. Adanya hal tersebut, maka diharapkan karyawan yang berkerja akan menjadi lebih bersikap positif di dalam berkontribusi pada bidang kerjanya. Dengan selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut seperti memberikan pendidikan atau pelatihan khusus agar kemampuan dan pengalaman individu karyawan lebih dapat ditingkatkan agar dapat bekerja dengan bersemangat serta lebih berkomitmen dan loyal didalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

b. Bagi peneliti dan calon peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan terhadap penelitian yang akan datang dengan tema sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan wawasan yang kaitannya dengan penemuan indikator-indikator dari variabel Kepribadian, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan, serta menambah referensi materi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Agus Sujianto. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Paktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta : Penerbit Erlangga
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen Edisi Ke enam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progrm SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Uiversitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometric, 4th Edition*, Mc. Graw-Hill, Inc, New York
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah. 2014. “Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas PerPerindustrian Perdagangan dan Pengolahan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu“. *Jom Fekon* Vol. 1, No. 2, (2014).
- Indiarto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Universitas Gajah Mada
- Jajang Adiftiya. 2014. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Bukit Makmur Mandiri Utama SITE Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser“. *Journal ilmu Administrasi Bisnis*, (2014)

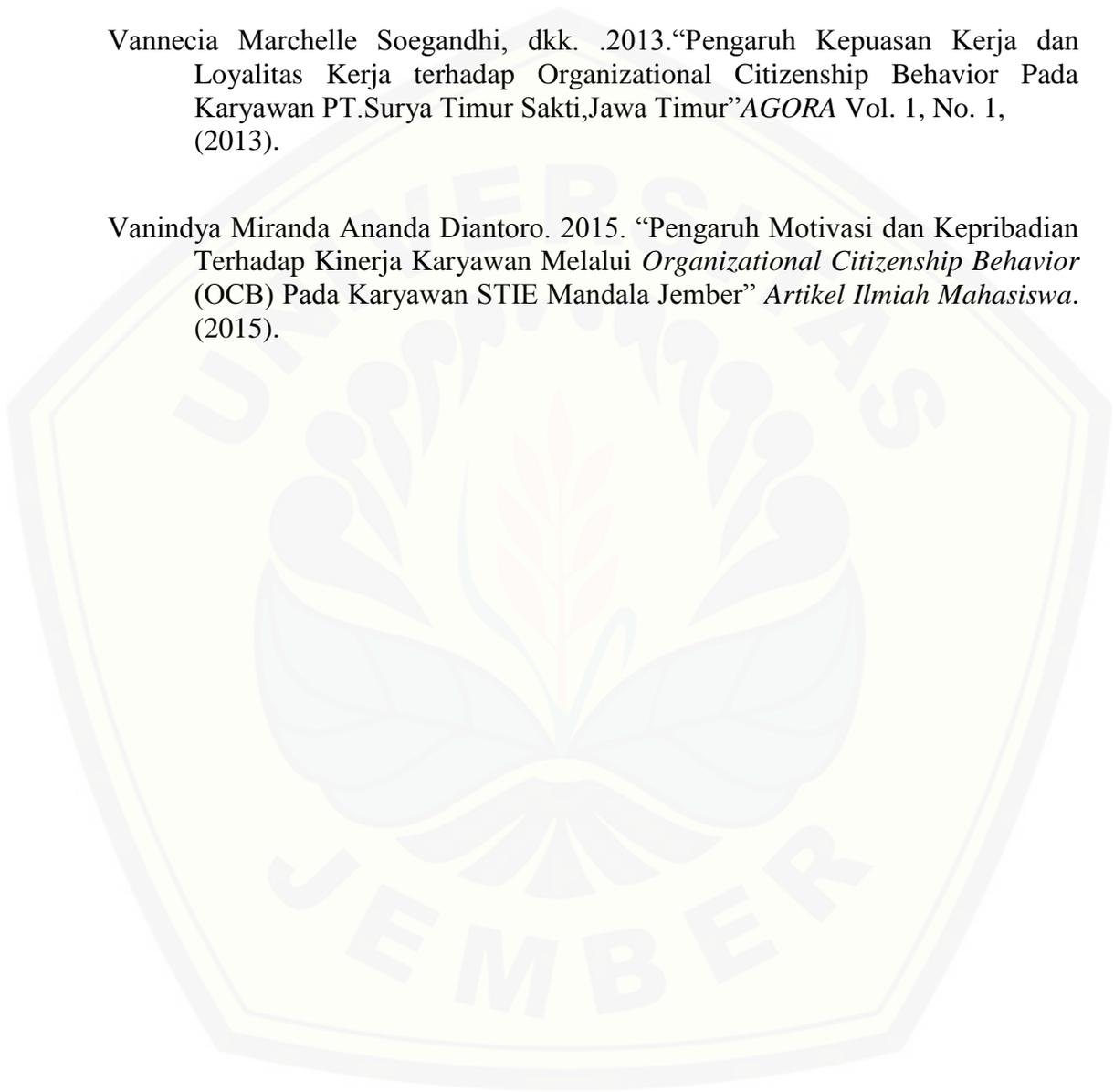
- Nasution, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu 2006. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Happer and Perfin, L.A & John, O.P. (2002). *Personality Psychology: Domain Of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw Hill.
- Mathis, Robert. Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep, Aplikasi, Koniriversi)*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Jakarta: Pretince Hall
- Robbins, Stephen. P. Dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, edisi ke 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Saydam, Gouzali, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi Dan Implikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: Alfabeta

Supranto, J. 2001. *Ekonometrika*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. .2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti,Jawa Timur" *AGORA* Vol. 1, No. 1, (2013).

Vanindya Miranda Ananda Diantoro. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember" *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. (2015).



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**Kuisisioner Penelitian**

Yth Bapak/ibu saudara/i

Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan
Kabupaten Bondowoso.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (Skripsi) sebagai syarat menyelesaikan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/ Saudara/ I untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso”**

Informasi yang Bapak/Ibu/ Saudara/I berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Penelitian menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu/ Saudara / I. Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebenarnya.

Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang telah di berikan bapak/ Ibu/ Saudara/ I, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Ayik Puji Hartini

120810201292

Lembar Kuisioner

i. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Jabatan :

Lama bekerja :

Pendidikan : SMA (sederajat) / Diploma (D3) / Sarjana(S1) / S2/S3

*) coret yang tidak perlu

ii. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut dimohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitanya.
2. Setiap pertanyaan terdapat empat jawaban .berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apayang anda alami dan rasakan selama ini.
3. Setiap jawaban pertanyaan akan di beri skor sebagai berikut :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

iii. Daftar Pertanyaan

a. Kepribadian

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Saya adalah orang yang mudah bergaul dengan sesama karyawan. | | | | | |
| 2. | Saya mampu untuk bersepakat dengan siapapun dalam menghadapi masalah yang terjadi. | | | | | |
| 3. | Saya selalu mendengarkan apapun dari atasan maupun sesama karyawan baik berupa teguran, nasihat maupun perintah. | | | | | |
| 4. | Saya dapat menahan emosi dan bersikap tenang dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 5. | Saya adalah orang yang bersedia dan terbuka terhadap hal-hal baru. | | | | | |

b. Komitmen Organisasi

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1.a | Saya merasakan masalah yang terjadi di dalam kantor adalah masalah saya juga dan harus segera diselesaikan secepatnya. | | | | | |
| 1.b | Saya selalu terlibat dalam kegiatan organisasi. | | | | | |
| 2.a | Pekerjaan saya saat ini adalah bagian penting dalam hidup saya. | | | | | |
| 2.b | Saya tidak ingin berhenti dari pekerjaan ini karena saya merasa hanya di kantor ini keahlian saya dihargai. | | | | | |
| 3. | Saya selalu menjalankan pekerjaan kantor ini dengan sepenuh hati. | | | | | |

c. Loyalitas Kerja

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Saya selalu bersedia mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku & mematuhi perintah dinas yang diberikan atasan | | | | | |
| 2. | Saya selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya sebagai karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. | | | | | |
| 3. | Saya bersedia memberikan sumbangan pemikiran & tenaga diluar kewajiban saya kepada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso | | | | | |
| 4. | Saya selalu jujur di dalam melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya. | | | | | |

d. Kinerja Karyawan

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1. | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. | | | | | |
| 2. | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan di dalam Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. | | | | | |
| 3. | Saya selalu menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu. | | | | | |
| 4. | Saya berusaha hadir dalam penyelesaian tugas dengan jadwal yang telah ditetapkan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. | | | | | |
| 5. | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas. | | | | | |

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**Rekapitulasi Jawaban Responden**

| Responden | Kepribadian (X1) | | | | | Jumlah |
|-----------|------------------|------|------|------|------|--------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | |
| 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 18 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 50 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 59 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 60 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 63 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 64 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 65 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 77 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |

| Responden | komitmen organisasi (X2) | | | | | Jumlah |
|-----------|--------------------------|------|------|------|------|--------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | |
| 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 15 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 19 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 18 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 24 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 33 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 64 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 65 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 81 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |



| Responden | loyalitas kerja (X3) | | | | Jumah |
|-----------|----------------------|------|------|------|-------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 44 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 52 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 56 | 3 | 5 | 3 | 3 | 14 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 59 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 61 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 64 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 67 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 69 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 70 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 77 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |

| Responden | kinerja karyawan (Y) | | | | | Jumlah |
|-----------|----------------------|----|----|----|----|--------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |

Tabel Lanjutan...

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 56 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 67 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

Tabel Lanjutan..

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 74 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 81 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 84 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .328** | .209 | .084 | .226* | .580** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .056 | .449 | .039 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .328** | 1 | .312** | .275* | .333** | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .004 | .011 | .002 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .209 | .312** | 1 | .336** | .489** | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .004 | | .002 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .084 | .275* | .336** | 1 | .283** | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | .449 | .011 | .002 | | .009 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .226* | .333** | .489** | .283** | 1 | .691** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .002 | .000 | .009 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1 | Pearson Correlation | .580** | .702** | .695** | .609** | .691** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .338** | .377** | .291** | .524** | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .000 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .338** | 1 | .053 | .590** | .276* | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .635 | .000 | .011 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .377** | .053 | 1 | .216* | .313** | .496** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .635 | | .049 | .004 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .291** | .590** | .216* | 1 | .464** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .049 | | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .524** | .276* | .313** | .464** | 1 | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .011 | .004 | .000 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2 | Pearson Correlation | .680** | .714** | .496** | .816** | .709** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

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

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .498** | .392** | .526** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .498** | 1 | .236* | .175 | .639** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .031 | .112 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .392** | .236* | 1 | .651** | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .031 | | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .526** | .175 | .651** | 1 | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .112 | .000 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3 | Pearson Correlation | .820** | .639** | .752** | .780** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

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

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .520** | .449** | .352** | .334** | .810** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .520** | 1 | .278* | .239* | .312** | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .010 | .028 | .004 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .449** | .278* | 1 | .230* | .299** | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | | .035 | .006 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .352** | .239* | .230* | 1 | .045 | .511** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .028 | .035 | | .681 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .334** | .312** | .299** | .045 | 1 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .004 | .006 | .681 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y | Pearson Correlation | .810** | .701** | .709** | .511** | .595** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

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

LAMPIRAN 4. UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .759 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .772 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .798 | 5 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .767 | 6 |

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | (X1) | (X2) | (X3) | (Y) |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 57 | 51 | 50 | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0797910 | .1131521 | .0368732 | .2251215 |
| | Std. Deviation | .44658417 | .53829016 | .48322457 | .60184884 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .212 | .189 | .249 | .227 |
| | Positive | .151 | .169 | .151 | .183 |
| | Negative | -.212 | -.189 | -.249 | -.227 |
| Test Statistic | | .212 | .189 | .249 | .227 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .074 ^c | .085 ^c | .157 ^c | .058 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.196 | .079 | | 2.465 | .030 |
| | (X1) | .686 | .233 | .465 | 3.085 | .009 |
| | (X2) | .621 | .202 | .483 | 3.078 | .010 |
| | (X3) | .621 | .202 | .565 | 3.975 | .002 |
| | Simultan | .385 | .267 | .992 | 4.932 | .000 |

a. Dependent Variable: Zscore(Y)



LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .196 | .079 | | 2.465 | .030 | | |
| | (X1) | .688 | .223 | .465 | 3.085 | .009 | .814 | 1.229 |
| | (X2) | .621 | .202 | .483 | 3.078 | .010 | .750 | 1.333 |
| | (X3) | .802 | .202 | .565 | 3.975 | .002 | .914 | 1.094 |

a. Dependent Variable: (Y)

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.774E-17 | .115 | | .000 | 1.000 |
| | Zscore: X1 | .000 | .186 | .000 | .000 | 1.000 |
| | Zscore: X2 | .000 | .148 | .000 | .000 | 1.000 |
| | Zscore: X3 | .000 | .146 | .000 | .000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 8. HASIL UJI HIPOTESIS

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.585 | 3 | 1.195 | 14.055 | .000 ^b |
| | Residual | 1.020 | 12 | .085 | | |
| | Total | 4.605 | 15 | | | |

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X3), (X1), (X2)

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.196 | .079 | | 2.465 | .030 |
| | (X1) | .686 | .233 | .465 | 3.085 | .009 |
| | (X2) | .621 | .202 | .483 | 3.078 | .010 |
| | (X3) | .621 | .202 | .565 | 3.975 | .002 |
| | Simultan | .385 | .267 | .992 | 4.932 | .000 |

a. Dependent Variable: Zscore(Y)

Uji Kofisienan Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .882 ^a | .778 | .723 | .29157457 |

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

LAMPIRAN 9. DISTRIBUSI NILAI r tabel

| N | The Level of | | N | The Level of | |
|----|--------------|-------|------|--------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.99 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.95 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.87 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.81 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.75 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.70 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.66 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.63 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.60 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.57 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.55 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.53 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.51 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.49 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.48 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.46 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.45 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.44 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.43 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.43 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.41 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.40 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.39 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.38 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.38 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.37 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.36 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.36 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.35 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.34 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.34 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.33 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.33 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.32 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.32 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

LAMPIRAN 10. Tabel t

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98666 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.6291 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.3604 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

| (No) | Sdf untuk | | | | | | | | | | | | | | |
|------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.0 | 3.2 | 2.8 | 2.5 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1. | 1.9 | 1.8 |
| 47 | 4.0 | 3.2 | 2.8 | 2.5 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1. | 1.9 | 1.8 |
| 48 | 4.0 | 3.1 | 2.8 | 2.5 | 2.4 | 2.2 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.9 | 1.8 |
| 49 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.4 | 2.2 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.9 | 1.8 |
| 50 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.4 | 2.2 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 51 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.4 | 2.2 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 52 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 53 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 54 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 55 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 56 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 57 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 58 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 59 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 60 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 61 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 62 | 4.0 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 63 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 64 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 65 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 66 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 67 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 68 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 69 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 70 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 71 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 72 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 73 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 74 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 75 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 76 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 77 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 78 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.00 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.8 |
| 79 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 80 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 81 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 82 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 83 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 84 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |
| 85 | 3.9 | 3.1 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.8 | 1. | 1.8 | 1.7 |