



**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
SERTA KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO) WILAYAH II  
KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF PERSONALITY AND ORGANIZATION COMMITMENT  
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
AND EMPLOYMENT PERFORMANCE IN OFFICE PT . PERKEBUNAN  
NUSANTARA XII (Persero) SECTOR II JEMBER***

**SKRIPSI**

Oleh :

**Hermawan Bagus Prabowo**  
NIM. 100810201137

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2014**



**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
SERTA KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (Persero) WILAYAH II  
KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF PERSONALITY AND ORGANIZATION COMMITMENT  
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
AND EMPLOYMENT PERFORMANCE IN OFFICE PT . PERKEBUNAN  
NUSANTARA XII (Persero) SECTOR II JEMBER***

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

**Hermawan Bagus Prabowo**  
NIM. 100810201137

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2014**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Hermawan Bagus P  
NIM : 100810201137  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember

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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung 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, 7 Februari 2014  
Yang menyatakan,

Hermawan Bagus P  
NIM. 100810201137

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Hermawan Bagus Prabowo

NIM : 100810201137

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 5 Februari 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si  
NIP. 19750106 200003 2 001

Ema Desia Prajitiyasari, SE, MM  
NIP. 19791221 20082 2 002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si  
NIP. 19620802 199002 1 001

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SERTA  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA XII (Persero) WILAYAH II KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : **Hermawan Bagus Prabowo**

**NIM** : **100810201137**

**Jurusan** : **Manajemen**

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

**3 Februari 2014**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

### SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua** : **Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si** : (.....)  
NIP. 19740502 200003 2 001

**Sekretaris** : **Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si** : (.....)  
NIP. 19750106 200003 2 001

**Anggota** : **Ema Desia Prajitiasari, SE, MM** : (.....)  
NIP. 19791221 200812 2 002

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

**Dr. Mohammad Fathorrazi, M.Si.**  
NIP. 19630614 199002 1 001

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT, sang pencipta dan sang penjawab misteri di dunia ini
2. Ayahanda Ir. Supriyono, terima kasih atas masukan dan pengalaman hidup yang telah diberikan.
3. Ibunda Supriatin, sembah sujud ku padamu, terima kasih sebanyak banyaknya atas do'a, motivasi dan nasehatmu yang telah membuatku sampai titik sekarang,
4. Bapak Ibu Dosen yang selalu memberikan saran dan bersedia berbagi ilmu pendidikan
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat untuk terus berusaha
6. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

## **MOTO**

Percayalah kawan, hidup ini terlalu singkat untuk diisi penyesalan, belajarlh dari masa lalumu karena di sanalah Tuhan memberikan banyak contekan untuk menghadapi ujian di masa depan (Hermawan Bagus)

Dalam kehidupan ini, sebagai seorang “pejuang sejati” kita juga tidak boleh menyerah dalam menghadapi masalah atau rintangan apapun, seseorang pemenang akan melihat masalah sebagai peluang dan mencari jalan keluarnya. (Mr. Ping, Kungfu Panda)

Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi akan selalu berakhir indah, bagi mereka yang pantang menyerah. (Alit Susanto)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember;** Hermawan Bagus Prabowo; 100810201137; 2014; 108 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Organisasi merupakan wadah unit sosial, sehingga sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya karyawan yang memiliki kepribadian bersedia berkerjasama dan kestabilan emosional sangat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Selanjutnya pada akhir-akhir ini banyak sekali kinerja para anggota kurang menggembirakan, hal ini bisa banyak dinilai kurang berkomitmen dalam kewajibannya, sehingga komitmen akan berpengaruh terhadap kinerja. Terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak berorientasi terhadap *reward* dan *punishment* juga akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember. Mengingat PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember merupakan perusahaan agribisnis yang cukup besar pada pengelolaan hasil kebun, sehingga Sehingga karyawan sebagai aset terpenting PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember harus mampu untuk menghadapi persaingan pasar. Penelitian ini dilakukan selama bulan Desember 2013.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan mengemukakan pengaruh kepribadian, komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan harian lepas pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember yang berjumlah 54 orang. Metode sampling menggunakan metode populasi atau sensus yaitu keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Data sekunder diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember. Metode analisis datanya menggunakan *path analysis* atau analisis jalur, yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur yang dilakukan, dapat diketahui bahwa total pengaruh variabel kepribadian ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,140 atau 14%. Total pengaruh komitmen organisasi ( $X_2$ )



terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,518 atau 51,8% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,258 atau 25,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,260 atau 26%. Sedangkan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,640 atau 64%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik yang melekat pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki derajat kemauan berpartisipasi dalam organisasi. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah bertindak lebih dari yang ditetapkan oleh organisasi yang berakibat terhadap kinerja.

## SUMMARY

The Effect of Personality and Organization Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employment Performance in Office PT . Perkebunan Nusantara XII (Persero) Sector II Jember; Hermawan Bagus Prabowo; 100 810 201 137; 2014 108 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Organizations is coordinating institution of social unit, so it requires qualified human resources to achieve its intended purpose. The employees who have the personality and emotional stability are willing to cooperate very beneficial for the development of the organization. Next on lately is a lot less encouraging performance of the members, it can be much considered less committed to their obligations, so the commitment will affect the performance. Establishment of Organizational Citizenship Behavior behavior that is not oriented toward reward and punishment will also affect the performance of the employees. In this study aims to investigate the influence of personality and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) and performance of employees in the office of PT. Perkebunan Nusantara XII ( Persero ) Region II Jember . Given PT . Perkebunan Nusantara XII ( Persero ) Region II Jember is a pretty big agribusiness companies in the management of crops, thus So employees as our most important asset PT . Perkebunan Nusantara XII ( Persero ) Region II Jember must be able to face the market competition. This research was carried out during the month of December 2013.

This study suggests the effect is quantitative with personality , organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior and performance . Based on the background of the problem and formulation of the problems that exist , this study is classified as an explanatory research is to explain the causal relations between the variables studied . The population in this study were all full-time employees and casual employees in the office of PT. Perkebunan Nusantara XII ( Persero ) Region II Jember totaling 54 people. Sampling method using the whole population or census of the number of population of 54 people. This study uses two types and sources of data , namely primary data and secondary data . The primary data obtained from questionnaires and interviews. Secondary data were obtained from records or reports are available in the office of PT. Perkebunan Nusantara XII ( Persero ) Region II Jember. Methods of data analysis using path analysis or path analysis, is to determine the direct and indirect influence of the variables studied.

Based on calculations performed path coefficients , it can be seen that the total effect of personality variables (  $X_1$  ) on the performance (  $Y$  ) is equal to 0.140 or 14 % . The total effect of organizational commitment (  $X_2$  ) on the performance of the employee (  $Y$  ) is equal to 0.518 or 51.8 % with the details of the direct effect of 0.258 or 25.8 % and the indirect effect of .260 or 26 % . While the influence of Organizational Citizenship Behavior (  $Z$  ) on the performance (  $Y$  ) is equal to 0.640 or 64 % . From the results of these calculations can be seen that personality variables on the performance of the employee does not have a positive

and significant effect , either directly or indirectly. This suggests that the inherent characteristics of the employee does not affect performance. The influence of organizational commitment on employee performance has a positive and significant effect , either directly or indirectly. This indicates that the employee has a degree of willingness to participate in the organization. Influence of Organizational Citizenship Behavior have a positive and significant effect, either directly or indirectly. This indicates that the employee has acted more than that set by the organization that affect its performance.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang penulis selesaikan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

- a. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan materi, memberikan segenap kesabaran, dan waktunya dalam membimbing, memberikan informasi, saran dalam penulisan skripsi ini serta kejutan istimewa yang diberikan waktu sidang skripsi.
- b. Ibu Ema Desia P, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sangat sabar membimbing, memberikan perhatian dan meluangkan waktu dalam penyusunan skripsi ini.
- c. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan.
- d. Seluruh karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember, pak Albert, bu heni, bu lely, mas agus, mas basuki, serta pak soleh atas keakraban dan semua informasi yang diberikan.
- e. Bapak Drs. Andang Subahianto, M.Hum (Mantan Pembantu Rektor III) serta ibu hanum selaku karyawan kemahasiswaan kantor pusat universitas jember atas segala bantuannya sehingga mimpi untuk belajar di perguruan tinggi bisa terwujud.
- f. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ir. Supriyono dan Ibunda Supriatin (*The True My Heroes*), terima kasih karena kalian telah membentuk sikap untuk pantang menyerah, semangat ini selalu muncul ketika mengingat keikhlasan dan ketulusan kalian, terlebih untuk ibunda ku (*The True My Heroes*) terima kasih atas do'a mu selama ini yang selalu dipanjatkan hanya untuk ku seorang, untuk bapak ku terima kasih atas dukungan moril dan materiil selama ini serta terima kasih atas segala pelajaran hidup yang telah kalian berikan, tentunya sangat berarti untuk bekal hidupku setiap saat.
- g. Kakak ku yang terhormat Arief Setiawan, terima kasih atas ilmu dan nasehat-nasehat yang telah diberikan.
- h. Mahadewi ku Repfitri Landua, 100 sempurna tapi kamu 1 lebih lebih sempurna,
- i. Guru-guru serta saudara ku, Pak khotob, Mbak Lia, Bu yayuk, Bu endang, Pak yusuf, Buk tien, Serta keluarga Warung Portugal. Terima kasih atas, do'a serta motivasi kalian.

- j. Sahabat-sahabat sekolah, Yudha, Murbianto, Mbah, Yogi, Izudin, terimakasih atas segala perhatian dan kebersamaan kalian.
- k. Sahabat- sahabat Manajemen '10, Peno, Bayu, Sukma, Teghar, Yoga, Ahmad, Simon, Andik, Oky, Arini, Anwar, Chairul, Mujib, Rudi, terimakasih atas segala dukungan, doa serta bantuan yang selalu ada di setiap perjalanan kuliah kita. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.
- l. Teman-teman kos Jawa 2 No. 2, Sahabat Terbaikku Affan Nichi maafkan kesalahan ku selama ini, Fahmi, Mas Adi, Mas Bayu, Bung Tomo, cah-cah Nganjuk (Fajar, Adiet, Erwin), Haris, Permato (Bang Rijal, Zul, Yudi, Ari), Vian, Andy, Najib, Bung Tomo, Gendut, Syamsul.
- m. Semua pihak, saudara, dan teman-teman sekalian yang belum/tidak kutulis disini, bukan karena ketidakinginan karena dirimu semua telah terukir di hatiku.

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, 7 Februari 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kepribadian .....	7
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	9
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	13
2.1.4 Kinerja.....	21
2.1.5 Hubungan Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	25
2.1.6 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	25
2.1.7 Hubungan Kepribadian terhadap Kinerja.....	26
2.1.8 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja .....	26
2.1.9 Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja .....	27
2.2 Kajian Empiris .....	27
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	31
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.1 Rancangan Penelitian .....	34
3.2 Populasi dan Sampel .....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	35

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6.2 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Metode Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	40
3.7.2 Uji Instrumen.....	41
3.7.3 Analisis Jalur.....	42
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	47
3.7.6 Menghitung Jalur.....	48
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember.....	53
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember.....	55
4.1.4 Bidang Usaha yang Dikelola.....	64
4.1.5 Ketentuan Jadwal Kerja.....	65
4.2 Hasil Analisis.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	68
4.2.3 Metode Analisis Data.....	77
4.2.4 Pengujian Instrumen Data.....	78
4.2.5 Analisis Jalur.....	80
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.2.7 Uji Hipotesis (Uji t).....	89
4.2.8 <i>Trimming Theory</i> .....	92
4.2.9 Perhitungan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	94
4.3 Pembahasan.....	95
4.3.1 Pengaruh Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	95
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	96
4.3.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.3.5 Perhitungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	100
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>103</b>
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Kajian Empiris .....	28
3.1 Dimensi <i>Trait</i> Kepribadian .....	37
4.1 Nama Kebun PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Kabupaten Jember .....	65
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepribadian.....	69
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Terhadap Komitmen Organisasi. ....	71
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	73
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	75
4.10 Hasil Uji Normalitas Data .....	78
4.11 Validitas Instrumen Variabel Karakteristik Kepribadian.....	78
4.12 Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi .....	79
4.13 Validitas Instrumen Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	79
4.14 Validitas Instrumen Variabel Kinerja.....	79
4.15 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.16 Hasil Analisis Jalur .....	81
4.17 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kepribadian, Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	83
4.18 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Kepribadian, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.19 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kepribadian, Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	84
4.20 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kepribadian, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	89
4.22 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	90
4.23 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kepribadian terhadap Kinerja karyawan .....	91
4.24 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.....	91
4.25 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja karyawan .....	92
4.26 Nilai Koefisien <i>Path Analysis</i> Setelah Dilakukan <i>Trimming</i> .....	93



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	32
3.1 Model analisis Jalur .....	44
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	50
4.1 Struktur Organisasi Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kantor Wilayah II Jember. ....	55
4.2 Model Analisis Jalur. ....	81
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	85
4.4 Kepribadian, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.5 Hasil Uji Autokorelasi Persamaan Pertama.....	87
4.6 Hasil Uji Autokorelasi Persamaan Kedua .....	87
4.7 Uji Normalitas Model Jalur Pertama .....	88
4.8 Uji Normalitas Model Jalur Kedua .....	88
4.9 Model Analisis Jalur (Path Analysis) Setelah <i>Trimming Theory</i> .....	93

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	109
2. Identitas Responden.....	113
3. Data Input Jawaban Responden.....	115
4. Frekuensi Jawaban Responden .....	120
5. Hasil Uji Normalitas .....	126
6. Hasil Uji Validitas .....	127
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	131
8. Hasil Analisis Jalur .....	135
9. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	138
10. Trimming Theory.....	146