

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

MUH. FAJAR NOVIAR FAHMI
MEM 4515038



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2018**

TESIS

**PENGARUH KEPRIBADIAN, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA**

MUH. FAJAR NOVIAR FAHMI
MEM 4515038

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal :

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si.
Ketua

Dr. Miah Said, SE, M.Si
Anggota

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si.

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2018
Mahasiswa

MUH. FAJAR NOVIAR F.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, taufik, dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul” Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba” dapat terselesaikan dengan baik.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun, agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

**Makassar,
Penulis**

2018

MUH.FAJAR NOVIAR F.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Komisi Pembimbing Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si dan anggota Komisi Pembimbing Dr. Miah Said, SE, M.Si. yang selalu memberikan dorongan dan koreksi-koreksi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Rektor Universitas Bosowa Prof. Dr. Ir. HM Saleh Pallu, M.Eng, yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan tesis ini sampai dapat dipertahankan didepan dewan penguji.
3. Direktur Program Pasca Sarjana Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si. yang selama ini telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang selama ini telah mentransfer ilmunya dalam proses perkuliahan.
5. Seluruh informan, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan informasinya di lokasi penelitian.

ABSTRAK

MUH. FAJAR NOVIAR FAHMI, Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, (*Dibimbing oleh Muh. Yusuf Saleh dan Miah Said*).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui : 1) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja; 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; dan 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 24.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah : 1) Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, kepribadian menentukan kemampuan pegawai untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungan kerja dan kinerja; 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, pegawai yang memperoleh kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan pegawai dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya; dan 3) Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba; 4) Kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Ketiga variabel sangatlah penting sehingga dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kata Kunci : Kepribadian, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

MUH. FAJAR NOVIAR FAHMI, Influence of Personality, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Performance of State Civil Apparatus at Regional Secretariat Office of Bulukumba Regency (Guided by Muh. Yusuf Saleh and Miah Said).

This study was conducted with the aim to analyze, interpret and know: 1) The influence of personality on performance; 2) the influence of job satisfaction on performance; and 3) Influence of organizational commitment to performance.

Design in this research using quantitative research method by using survey method. The number of samples in this study is 60 people. This research uses quantitative descriptive analysis technique which is analyzed with the help of SPSS 24 software.

The conclusions obtained from the research results are: 1) Personality positively and significantly influence on the performance of the Civil State Apparatus of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, the personality determines the ability of employees to adapt uniquely to the work environment and performance; 2) Job satisfaction positively and significantly influences on the performance of the Civil State Apparatus of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, employees who get high satisfaction will have a positive attitude towards work and employees with low satisfaction will have a negative attitude towards their work; and 3) Organizational commitment has a positive and significant influence on the performance of the Civil State Apparatus of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency. Any increase in organizational commitment of employees, it will be followed by an increase in the performance of the Civil State Apparatus Regional Secretariat Bulukumba District; 4) Personality, job satisfaction and organizational commitment affect simultaneously to the performance of the Civil State Apparatus of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency. The three variables are very important so that it can help employees to improve their performance maximally.

Keywords : ***Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Performance of Civil State Apparatus***

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINALAN	iii
PRAKATA.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kepribadian	12
a) Defenisi Kepribadia	12
b) Jenis Kepribadian.....	14
c) Karakteristik Kepribadian	16

d)	Dimensi Kepribadian	19
3.	Kepuasan Kerja	20
a)	Defenisi Kepuasan kerja.....	20
b)	Teori Kepuasan Kerja	22
c)	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	24
d)	Survei Kepuasan Kerja.....	24
4.	Komitmen Organisasi.....	26
a)	Defenisi Komitmen Organisasi.....	26
b)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	28
c)	Bentuk Komitmen Organisasi.....	31
5.	Kinerja ASN	32
a)	Defenisi Kinerja ASN	32
b)	Tujuan Penilaian Kinerja.....	34
c)	Kegunaan Penilaian Kinerja.....	35
B.	Penelitian Terdahulu	37
C.	Kerangka Pikir	40
D.	Hipotesis.....	42
1.	Hipotesis 1	43
2.	Hipotesis 2.....	44
3.	Hipotesis 3	45
4.	Hipotesis 4.....	46

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	47
B.	Desain dan Jenis Penelitian	48
C.	Populasi, dan Teknik Penentuan Sampel Penelitian	49
1.	Populasi Penelitian.....	49
2.	Sampel Penelitian.....	49
3.	Teknik Penentuan Sampel Penelitian.....	50
D.	Jenis dan Sumber Data.....	51

1.	Jenis Data	51
2.	Sumber Data.....	51
E.	Metode Pengumpulan Data.....	52
F.	Pengukuran Data Variabel	53
G.	Teknik Analisis Data.....	54
1.	Analisis Statistik Deskriptif	54
2.	Analisis Kuantitatif	54
H.	Variabel Penelitian	60
I.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	61
1.	Kepribdian	61
2.	Kepuasan Kerja	62
3.	Komitmen Organisasi.....	64
4.	Kinerja ASN.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Analisis Frekuensi Karakteristik Responden.....	68
1.	Jenis Kelamin	68
2.	Umur	69
3.	Tingkat Pendidikan	70
4.	Masa Kerja.....	71
B.	Analisis Frekuensi Persespi Responden	72
1.	Kepribdian	72
2.	Kepuasan Kerja.....	74
3.	Komitmen Organisasi	75
4.	Kinerja ASN	77
C.	Pengujian Kualitas Instrumen.....	78
1.	Uji Validitas.....	78
2.	Uji Reliabilitas.....	81
D.	Uji Asumsi Klasik Model Regresi	83
1.	Uji Multikolinearitas.....	83
2.	Uji Heterkoedastisitas.....	85

3.	Uji Normalitas	86
4.	Uji Autokorelasi	87
E.	Pengujian Hipotesis	89
1.	Pengujian Hipotesis 1	90
2.	Pengujian Hipotesis 2	90
3.	Pengujian Hipotesis 3	91
4.	Pengujian Hipotesis 4	91
F.	Analisis Regresi Linear Berganda	92
G.	Koefisien Determinasi	94
H.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
1.	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba.....	95
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba.....	96
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba.....	97
4.	Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kab. Bulukumba.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	100
B.	Saran-Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Persebaran Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.....	2
Tabel 3.1	Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 3.2	Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian... ..	65
Tabel 4.1	Hasil Uji Autokorelasi.....	88
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	89
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Uji F).....	91
Tabel 4.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Koefisien determinasi.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Gambar 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepribadian.....	73
Gambar 4.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan.....	75
Gambar 4.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	76
Gambar 4.8 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja ASN.....	77
Gambar 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian.....	79
Gambar 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Gambar 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja.....	80
Gambar 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN.....	81
Gambar 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	82
Gambar 4.14 Nilai VIF Variabel Independen.....	84
Gambar 4.15 Nilai Tolerance Variabel Independen.....	84
Gambar 4.16 Grafik Scatterplot Penelitian	85
Gambar 4.17 Grafik Normal Probability Plot Penelitian.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Peneliti

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Analisis Frekuensi Persepsi Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Lampiran 8 Hasil Uji Autokorelasi

Lampiran 9 Hasil Uji parsial

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan.

Dewasa ini kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat dibutuhkan, termasuk pada bidang perkantoran. Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba biasanya memilih pegawai yang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini tentunya tidak mudah dilakukan, karena setiap orang diciptakan dengan kepribadian yang berbeda. Perbedaan ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan, yaitu menuju pada kepribadian perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jadi permasalahan yang dihadapi oleh organisasi adalah ketika mengumpulkan karyawan untuk bekerja sama agar berorientasi pada organisasi.

Tabel 1.1.
Data Persebaran Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Pimpinan (Sekda)	1 orang
2	Staf Ahli	3 orang
3	Asisten	3 Orang
4	Eselon IV/a	30 Orang
5	Eselon III/a	10 Orang
6	Staf	102 Orang
JUMLAH TOTAL		149 Orang

Sumber : Data Primer (2018)

Setiap pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba tentunya mempunyai karakteristik yang berbeda, salah satu yang berbeda adalah kepribadian. Kepribadian tentunya berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Feist dan Feist (2010:4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (enduring) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku.

Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan

demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian Eddy, dkk.. (2017) yang berjudul “*The Effect of The Big Five Model Personality on Employee’s Performance at Aviation Manufacturing*” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lima dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan yang bekerja di sektor perusahaan penerbangan di Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kondisi kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba menunjukkan sesuatu yang sudah baik, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran rata-rata pegawai, maupun kedisiplinan pegawai. Pegawai yang disiplin tentunya

mencerminkan kepuasan kerja dalam dirinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba juga senantiasa memberikan program peningkatan kepuasan kerja pegawai yang berupa pemberian insentif maupun pemberian fasilitas kepada pegawai tertentu sesuai peraturan daerah. Hal tersebut sesuai dengan Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) Yang Berjudul “*Study On The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Employees Working In Automobile Industry*” hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif.

Komitmen organisasi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi komitmen pegawai di dalam menjalankan tugas. Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan

komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Uraian tersebut selanjutnya mendasari penulis untuk mengadakan kajian dan atau penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berasal dari kajian empiris, kajian teoritis serta fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, adapun rumusan masalah tersebut yakni :

1. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba?
4. Apakah kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan penulis adalah mengetahui Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, namun secara sfesisifik dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
4. Menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh simultan kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat agar meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negeranya, dengan menggunakan kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini *explanatory research* dan akan dianalisis dengan metode kuantitatif, subyek penelitian ini adalah ASN dan lokasi penelitiannya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini dilakukan di lokasi tersebut karena saat ini belum pernah dilaksanakan penelitian dengan judul yang

sama. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan garis besar gambaran pembahasan tesis ini, penulis akan membaginya dalam 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan dalam tesis akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan secara garis besar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah pokok yang ditemukan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang menjelaskan tentang jenis dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan juga analisis penelitian penulis. Dari bab ini pembaca dapat mengetahui apakah penelitian yang dilakukan oleh penulis tersebut logis dan benar-benar dapat diujikan serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

Bab akhir ini merupakan simpulan, saran-saran yang diusulkan sebagai bahan masukan bagi kantor untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:1) menyatakan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya (Athoillah,2010).

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut Terry (2010:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Athoillah,2010).

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2. Kepribadian

a) Defenisi Kepribadian

Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan Westen, (2012).

Menurut Liche Seniati, (2013), taksonomi kepribadian lima besar merupakan assessment yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu trait tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap trait dalam diri seseorang. Kelima trait kepribadian tersebut adalah: *neuroticism* (gangguan emosional), *extraversion* (kerja keras), *openness to experience* (pengalaman), *agreeableness* (persetujuan), serta *conscientiousness* (ketelitian). Pada penelitian ini, trait *neuroticism* tidak digunakan karena responden penelitian diperkirakan tidak memiliki gangguan emosional yang berat.

Kepribadian merupakan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya. Menurut Suryabrata (2005:58), sebagai keagresifan, (*personality identity it with the characteristic of aggressiveness*). Dalam pengertian

ini kepribadian dipandang sebagai sifat-sifat agresif, seorang yang memiliki kekuatan fisik, suka menyerang, berambisi, ingin berkuasa, ingin selalu menang dsb. Orang-orang yang memiliki sifat pendiam, suka menerima, pasif, mudah tunduk dsb, dipandang tidak berpribadi.

McCrae dan Costa (2003: 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi perbedaan individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan trait tersebut. Kata “kecenderungan” menekankan pada fakta bahwa trait hanyalah disposisi, bukan penentu mutlak. Maksud kata “dari pikiran, perasaan dan tindakan” adalah untuk menunjukkan bahwa trait berlaku secara luas dan secara umum. “Pola konsisten” menunjukkan bahwa trait harus dilihat dari waktu ke waktu maupun dalam situasi apapun.

Feist dan Feist (2010: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (enduring) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. Kepribadian menurut Hasibuan (2011: 138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport dalam Yang dan Hwang (2014: 8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-

sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya.

Personality adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya Robbins & Judge (2012). Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian menurut peneliti adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan Westen, (2012).

b) Jenis Kepribadian

Menurut Rismawati (2008:18) terdapat kepribadian dalam dan luar:

a. Kepribadian Dalam

Kepribadian dalam adalah pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dimiliki manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi oleh bagaimana dia diasuh dan dibesarkan, oleh

lingkungan di mana dia dibesarkan, oleh pendidikan, pergaulan dan sebagainya.

Kepribadian dalam yang berakar sifat-sifat positif manusia, yang harus dikembangkan oleh seseorang sehingga menjadi faktor pendukung dalam pengembangan diri anda menuju profesionalisme antara lain adalah:

- *Honesty (kejujuran)*, baik dalam mental (pikiran), waktu, ruang, pendapat, dan lain-lain.
- *Discrecy (kerahasiaan)*, kemampuan menjaga rahasia pribadi atasan, rahasia perusahaan, maupun rekan-rekan yang dipercayakan kepada Anda.
- *Reliability (kehandalan)*, mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam kondisi dan situasi apapun.
- *Alertness (kesigapan)*, selalu dalam keadaan siap melaksanakan tugas apapun yang dipercayakan kepadanya.
- *Sensibility (penalaran)*, mempunyai nalar atau akal sehat (*common sense*) yang akan menuntunnya dalam menentukan sikap atau membuat keputusan.
- *Tactfulness (tenggang rasa)*, mempunyai kepekaan untuk menenggang perasaan orang lain sehingga dapat bekerjasama dengan rekan-rekan, ataupun relasi.
- *Tidiness (kerapihan)*, rapi dalam segala hal, baik yang menyangkut sarana fisik maupun perbuatan.
- *Adaptability (penyesuaian diri)*, mampu menyesuaikan diri dengan atasan, lingkungan maupun situasi dan kondisi apapun.

➤ *Poised* (ketenangan), mampu menahan diri dan tidak mudah panik dalam keadaan darurat sekalipun.

➤ *Courtesy* (kesopanan santunan), selalu sopan santuk didalam pergaulan, tidak membeda-bedakan perlakuan terhadap orang dengan siapa ia berinteraksi.

b. Kepribadian Luar

Kepribadian Luar (*Your outter-Self*) Kepribadian luar seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan kesan atau persepsi tertentu. Di bawah ini adalah hal-hal yang perlu mendapat perhatian kita dalam upaya pengembangan pribadi:

- Kesehatan dan kebugaran tubuh
- Wiraga
- Tata busana dan tata rias.

c) Karakteristik Kepribadian

Salah satu kata kunci dari definisi kepribadian adalah “penyesuaian (*adjustment*)”. Menurut Alexander dalam Yusuf dan Nurihsan “Penyesuaian itu dapat diartikan sebagai: suatu respon individu, baik yang bersifat behavioral maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhankebutuhan dari dalam diri, tegangan emosional, frustasi dan konflik; dan memelihara keharmonisan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan”.

Menurut Hurlock dalam Yusuf dan Nurihsan (2007:12) mengemukakan bahwa karakteristik penyesuaian yang sehat atau kepribadian yang sehat (*healthy personality*) ditandai dengan:

- a) Mampu menilai diri sendiri secara realistis. Individu yang kepribadiannya sehat mampu menilai diri apa adanya, baik kelebihan maupun kelemahannya, menyangkut fisik (postur tubuh, wajah keutuhan, dan kesehatan) dan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan).
- b) Mampu menilai situasi secara realistis. Individu yang menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis dan mau menerimanya secara wajar. Dia tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai suatu yang harus sempurna.
- c) Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis individu dapat menilai prestasinya (keberhasilan yang diperolehnya) secara realistis dan mereaksinya secara rasional. Dia tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami "*superiority complex*", apabila memperoleh prestasi yang tinggi, atau kesuksesan dalam hidupnya. Apabila mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi dengan sikap optimistik (penuh harapan).
- d) Menerima tanggung jawab. Individu yang sehat adalah individu yang bertanggung jawab. Dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.

- e) Kemandirian (autonomy). Individu memiliki sifat mandiri dalam cara berpikir dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
- f) Dapat mengontrol emosi. Individu merasa nyaman dengan emosinya. Dia dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi atau stress secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak).
- g) Berorientasi tujuan. Setiap orang mempunyai tujuan yang ingin dicapainya. Namun, dalam merumuskan tujuan itu ada yang realistik dan ada yang tidak realistik. Individu yang sehat kepribadiannya dapat merumuskan tujuannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar. Dia berupaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara mengembangkan kepribadiannya (wawasan) dan keterampilan.
- h) Berorientasi keluar. Individu yang sehat memiliki orientasi keluar (*ekstrovert*). Dia bersifat respek (hormat), empati terhadap orang lain mempunyai kepedulian terhadap situasi, atau masalah-masalah lingkungannya dan bersifat fleksibel dalam berpikir. Barret Leonard mengemukakan sifat-sifat individu yang berorientasi keluar, yaitu: (a) menghargai dan menilai orang lain seperti menilai dirinya sendiri; (b) merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain; (c) tidak membiarkan dirinya dimangatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain karena kekecewaan dirinya.

- i) Penerimaan sosial. Individu dinilai positif oleh orang lain, mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.
- j) Memiliki filsafat hidup. Dia mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.
- k) Berbahagia. Individu yang sehat, situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan. Kebahagiaan ini didukung oleh faktor-faktor *achievement* (pencapaian prestasi), *acceptance* (penerimaan dari orang lain), dan *affection* (perasaan dicintai atau disayangi orang lain)

d) Dimensi Kepribadian

Dalam teori *The Big Five Personality*, menurut Costa & McCrae (1985; 1990; 1992 dalam Pervin & John, 2001) kepribadian memiliki lima dimensi yaitu :

- 1) *Neuroticism*, mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami kecemasan, stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang meladati,
- 2) *Extraversion*, menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk di dukung, kemampuan untuk berbahagia,
- 3) *Openness to Experience*, melalui usahanya secara proaktif dan menghargainya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri,
- 4) *Agreeableness*, menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai lemah lembut sampai dengan antagonis dalam berpikir, perasaan dan perilaku,
- 5) *Conscientiousness*, menilai kemampuan individu di dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.

3. Kepuasan Kerja

a) Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah, Mardjuni (2016).

Menurut istilah umum ketenagakerjaan, kepuasan kerja adalah derajat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman bekerja. Kebutuhan ini dapat mencakupi: kompensasi yang memadai dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; berkembangnya kemampuan diri sebagai manusia yang memungkinkan karyawan dapat menggunakan serta mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dan mempertahankan kepentingan diri pada kepentingan yang lebih tinggi; pertumbuhan dan keamanan (kesempatan berkembang dalam karier); adanya perlindungan hak-hak karyawan; dapat memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang masuk akal, dan sebagainya. (<http://www.nakertrans.go.id>)

Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan,

luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia terhadap komitmen organisasinya.

Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Menurut Suwatno (2014; 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya. Kemudian Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan.

b) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Hartatik (2014; 226) yaitu:

a) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi apa yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terjadi ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan

untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak.

c) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan satu variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang sudah ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d) Survei Kepuasan Kerja

Mardjuni (2016) menyatakan survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja jasa untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer dan pemimpin melibatkan diri pada survei,
2. Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara objektif,
3. Survei diadministrasikan secara wajar,

4. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kesesuaian hasilnya dari pemimpin Keuntungan dilaksanakannya survei kepuasan kerja di antara lain, kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

a. Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu, survei juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosis masalah masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

b. Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pegawai. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

c. Memperkuat sikap kerja

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

d. **Kebutuhan pelatihan**

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

4. Komitmen Organisasi

a) Defenisi Komitmen Organisasi

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013, h. 171).

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih

keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut Noe, *et. al.* (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Selanjutnya Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah “sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa :“komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan- tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Umam, 2012, h. 261-262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman

Selama Berorganisasi Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Menurut Handoyo (dalam Agustian, 2011, h. 14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau bertahan pada perusahaan, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi yang tinggi. Darmawan (2013, h. 171) menjelaskan komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal di perusahaan dan memberikan performance terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan.

Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki. Ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

c) Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

a) *Affective Commitment*

(komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu (Umam, 2010, h. 259).

b) *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance* yang tinggi akan terus

bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Umam, 2010, h. 259).

c) *Normative Commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2010, h. 260). Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. (Umam, 2010, h 264).

5. Kinerja Aparatur Sipil Negara

a) Defenisi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai diprosedur yang telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja Aparatur Sipil Negerayang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakan bagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa

dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf misalnya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar*. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaikan kinerja*. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi*. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.

- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai penelitian sebagai bahan acuan, perbandingan dan pertimbangan. Penelitian yang ditampilkan hanya beberapa yang merupakan acuan utama penelitian ini. Namun kajian empirik dibawah ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini, adapun kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu umumnya merupakan kajian empirik ilmu manajemen sumber daya manusia yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi tentang kesuksesan organisasi serta meneliti bagaimana pengaruh dari variabel-variabelnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dalam organisasi.

1. Hasil penelitian Nursangadah (2017) yang dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Semarang dihasilkan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja.
2. Hasil Penelitian Nilawati (2017) hasilnya kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai R square sebesar 0,492 yang artinya korelasi antara variabel kepribadian dengan kinerja karyawan sebesar 0,492. Jadi angka persentase besarnya pengaruh antara variabel kepribadian dan variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian Eddy, dkk.. (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lima dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan yang bekerja di sector perusahaan penerbangan di Indonesia, baik secara parsial

maupun secara simultan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan factor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja.

4. Penelitian Mahfudz (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang baik adalah lingkungan organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dicapainya.
5. Hasil Penelitian Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengenai sifat hubungan, penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh tidak langsung satu sama lain melalui faktor mediasi dan diakhiri dengan model yang menggambarkan hubungan sebab dan akibat siklus antara kedua variabel tersebut.
6. Selanjutnya Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif.
7. Penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen

organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Artinya, tehnik-tehnik pelaksanaan komitmen organisasional tersebut sangat menentukan dalam meningkatkan dan mewujudkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hal ini dapat dilihat apabila komitmen organisasional dioptimalkan melalui tehnik-tehniknya, maka secara keseluruhan variable komitmen organisasional memberikan pengaruh yang cukup potensial dalam mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara.

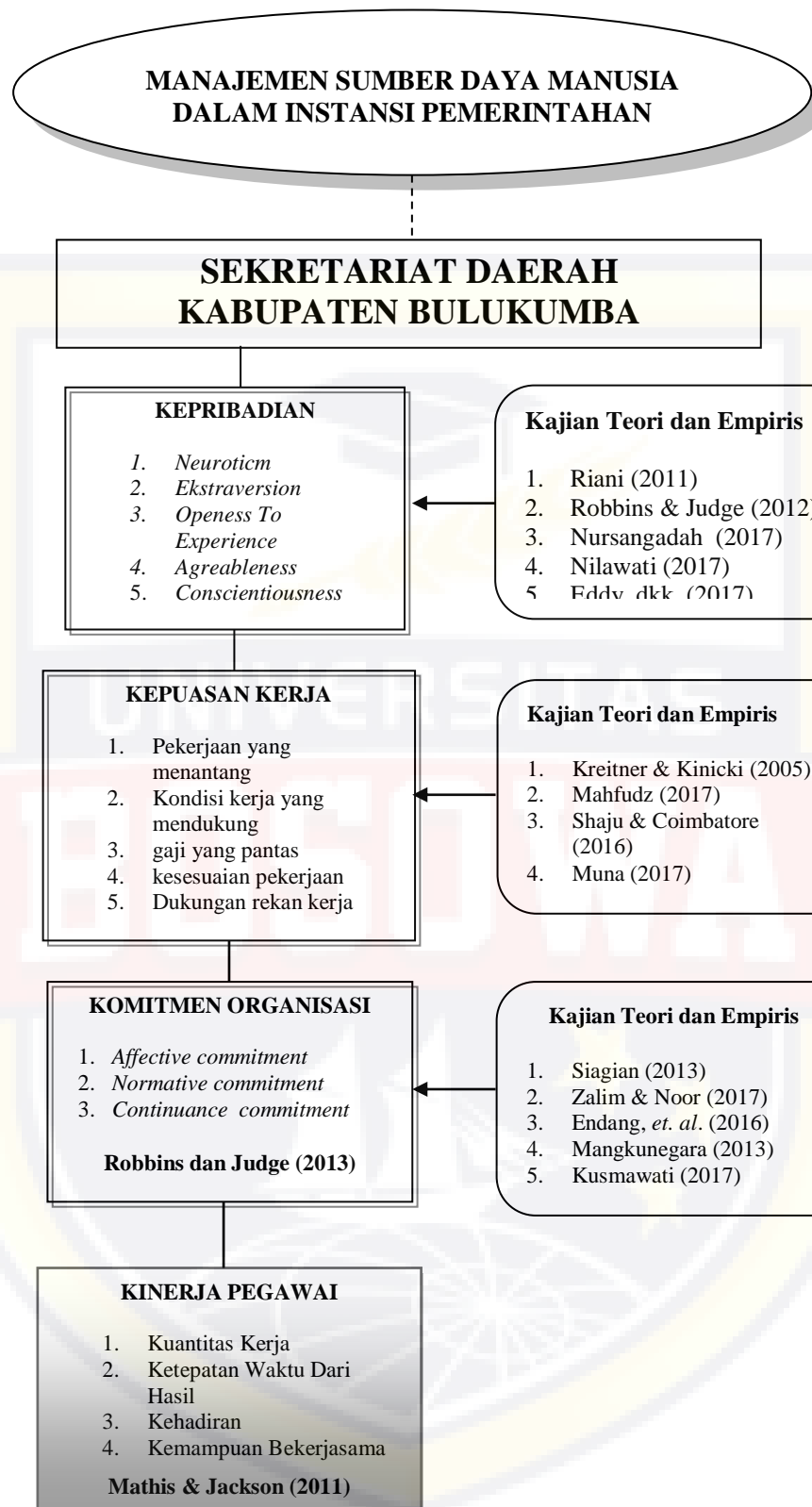
8. Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
9. Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*", hasilnya Komitmen organisasi

berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

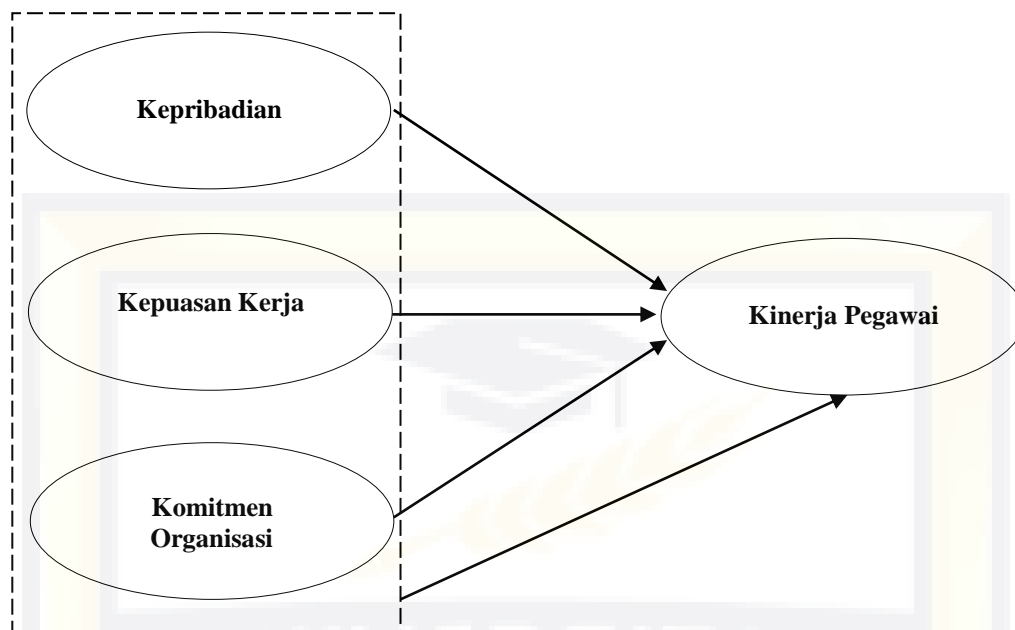
C. Kerangka Pikir

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia, kepribadian merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja, hal ini sesuai dengan pernyataan, Riani (2011) bahwa secara luas adanya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Demikian juga pernyataan Robbins & Judge (2012) bahwa *Personality* adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, misalnya Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain itu Hartatik (2014; 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Gambar 2.2 Model Penelitian

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono,2013:96). Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2006:30),

hipotesis adalah pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variable atau lebih. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variable atau lebih yang dinyatakan berdasarkan peneliti atau di turunkan oleh teori yang telah ada. Sehingga dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia, kepribadian merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja, hal ini sesuai dengan pernyataan, Riani (2011) bahwa secara luas adanya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Demikian juga pernyataan Robbins & Judge (2012) bahwa Personality adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan.

Secara empiris kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kinerja, hal ini pernah dibuktikan oleh hasil penelitian Nursangadah (2017) yang dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Semarang dihasilkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja. Hasil Penelitian Nilawati (2017) juga menemukan kepribadian dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Eddy, dkk. (2017) ia menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lima dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan yang bekerja di sector perusahaan penerbangan di Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

2. Hipotesis 2

Pegawai yang memperoleh kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan karyawan dengan kepuasan karyawan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan karyawan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil Penelitian Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada

tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif. Penelitian Mahfudz (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

3. Hipotesis 3

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Kemudian secara empiris komitmen organisasi ternyata terbukti mampu mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini sesuai hasil penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen

organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance* menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*", juga menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

4. Hipotesis 4

Berdasarkan akumulasi seluruh kajian teori dan kajian empirik pada hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 maka rumusan hipotesis 4 dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kepribadian, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada lokasi tersebut yaitu :

1. Hingga kini ini belum pernah ada penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang meneliti judul penelitian ini.
2. Rumusan masalah yang ditetapkan peneliti sangat sesuai dengan kondisi kantor saat ini.
3. Lokasi penelitian tersebut terjangkau oleh peneliti sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian penelitian.

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 bulan, dengan rincian kegiatan, yaitu:

1. Mengurus izin penelitian pada instansi yang terkait serta mengonfirmasi untuk melakukan penelitian.
2. Selanjutnya peneliti memilih dan menghubungi responden yang terpilih dan memberikan kuesioner, serta melakukan wawancara.
3. Peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
4. Peneliti melakukan olah data dengan bantuan *SPSS 24*.
5. Peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian.

B. Desain dan Jenis Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur kepuasan kerja, kepribadian, komitmen organisasi kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Soemarno (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "universum". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dengan jumlah populasi saat ini mencapai 149 Orang .

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2002) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan menggunakan presisi 10 % untuk menjaga sampel agar tetap representative.

Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Singarimbun (2006:62) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 orang. Presisi pengambilan sampel adalah % untuk menjaga representatif dari sampel penelitian.

Adapun perhitungannya :

$$n = \frac{149}{1 + 149(0,1)^2} =$$

$$n = 60 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang.

3. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

Dari jumlah sampel sebanyak 60 orang, maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012 : 68).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.

b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.

b. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam

bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2015). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, kuesioner maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

F. Pengukuran Data Variabel

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

G. Teknik Analisis Data

Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui paket program SPSS 24. Dengan kriteria probabilitas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2013)

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
- b. Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu *tolerance* $> 0,10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/ tidak heteroskedastisitas cara untuk mendeteksinya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*screid*), analisisnya :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit, maka grafik mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas dapat diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Adapun kriterianya yaitu :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series. Hal ini karena observasi-observasi pada data time series mengikuti urutan alamiah antarwaktu sehingga observasi-observasi secara berturut-turut

mengandung interkorelasi, khususnya jika rentang waktu diantara observasi yang berurutan adalah rentang waktu yang pendek, seperti hari, minggu atau bulan. Gujarati (2012).

Menurut Gujarati (2012), keberadaan autokorelasi pada OLS memiliki konsekuensi antara lain : estimasi OL masih linier dan tidak bias, serta konsisten dan secara asumptotis terdistribusi secara normal, namun estimator -estimator tersebut tidak lagi efisien (memiliki varian terkecil).

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2013: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 3.1
Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi Negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi Negatif	No Decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, Positif atau Negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghozali (2013)

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel

independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan teori sebagai berikut:

$$\mathbf{KNP = a + BKPR + BKPK + BKOR + e}$$

Keterangan :

KJP	=	Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara
a	=	Konstanta
B1	=	Koefisien Regresi Variabel Kepribadian
B2	=	Koefisien Regresi Variabel Kepuasan kerja
B3	=	Koefisien Regresi Variabel Komitmen organisasi
KPR	=	Variabel Kepribadian
KPK	=	Variabel Kepuasan kerja
KOR	=	Variabel Komitmen organisasi
E	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

d. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2013) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2015) ‘‘koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen’’.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

H. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2009:60) . Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) merupakan variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel tersebut adalah kepribadian dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi..

2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja Aparatur Sipil Negara.

I. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161) variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian. Sedangkan dikemukakan oleh ahli lain bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:38). Dengan demikian definisi operasional variabel adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut.

1) Kepribadian

Kepribadian menurut Hasibuan (2011: 138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Dalam teori *The Big Five Personality*, menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) kepribadian memiliki lima dimensi yaitu : 1) *Neuroticism*, mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami kecemasan, stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang meladati, 2) *Extraversion*, menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia, 3) *Openness to Experience*, melalui usahanya secara proaktif dan

pengharganya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri, 4) *Agreeableness*, menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai lemah lembut sampai dengan antagonis dalam berpikir, perasaan dan perilaku, 5) *Conscientiousness*, menilai kemampuan individu di dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016).

Indikator-indikator yang akan dipakai untuk menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat - alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang

besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

3) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu : 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

4) Kinerja Aparatur Sipil Negara

Definisi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian ini pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2011). Indikator penelitian ini didasarkan pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu:

1. Kuantitas dari hasil, terkait dengan jumlah pekerjaan menurut uraian pekerjaan sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan.
2. Kualitas dari hasil, terkait dengan kualitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja..
3. Ketepatan waktu dari hasil, terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.
4. Kehadiran, terkait dengan kehadiran/keberadaan di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerjasama, terkait dengan kemampuan melakukan kerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 3.2
Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepribadian	<i>Neuroticism</i>	➤ Saya tidak mudah mengalami kecemasan dan stress apabila ada pekerjaan yang sulit diselesaikan	Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001)
		➤ Apabila ide saya tidak terakomodir maka terkadang saya mengalami kecewa dan kurang percaya diri.	
	<i>Extraversion</i>	➤ saya senang bekerja berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan	
		➤ Kebiasaan saya adalah mengambil keputusan dengan cepat jika diperlukan	
	<i>Openness to Experience</i>	➤ Saya mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi	
		➤ Saya senang bekerjasama dengan teman dalam melakukan pekerjaan di kantor.	
	<i>Agreeableness</i>	➤ Saya senantiasa bersikap ramah terhadap rekan kerja saya di kantor	
		➤ Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	
	<i>Conscientiousness</i>	➤ Saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	
		➤ Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik	

Kepuasan	Pekerjaan yang secara mental menantang	➤ Saya cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya.	Robbins, 2015: 181-182)
		➤ Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan.	
		➤ pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.	
	Kondisi kerja yang mendukung	➤ Saya lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan	
		➤ Saya menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat - alat yang memadai.	
	Gaji atau upah yang pantas	➤ Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini	
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	➤ Pimpinan memberikan peluang untuk promosi jabatan/kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi		
	➤ Pekerjaan ini merupakan sesuatu yang sangat saya gemari karena sesuai dengan bidang keahlian saya.		
Rekan sekerja yang mendukung	➤ Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena tidak cocok dengan diri saya dan kemampuan saya		
	➤ Saya mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung setiap permasalahan yang berhubungan dengan pribadi maupun pekerjaan yang saya alami		
	➤ Rekan kerja saya tidak pernah membuat konflik dengan saya		
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	➤ Dukungan rekan kerja membuat saya bisa mencapai posisi strategis seperti saat ini	Robbins dan Judge (2013),
		➤ Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	
		➤ Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.	
	<i>Normative Commitment</i>	➤ Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya	
		➤ Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.	
		➤ Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini	
<i>Continuance Commitment</i>	➤ Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja		
	➤ Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.		

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini. ➤ Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini ➤ Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan 	
Kinerja Aparatur Sipil Negara	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran ➤ Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya 	Mathis & Jackson (2011)
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan ➤ Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan 	
	Ketepatan waktu dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan ➤ Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan 	
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar ➤ Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting 	
	Kemampuan bekerja sama	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya ➤ Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan atasan saya. 	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

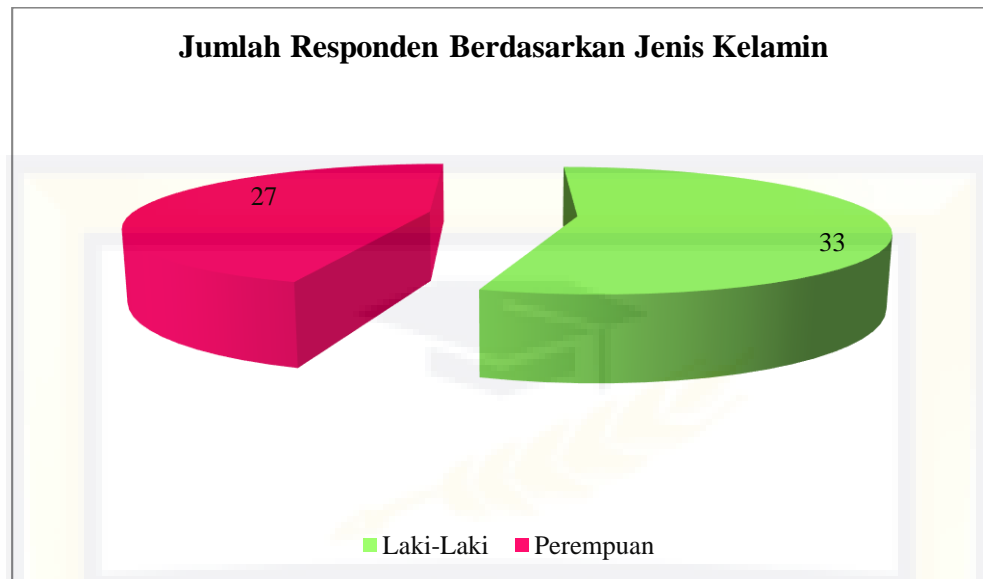
Sekretariat Daerah (SEKDA) Kabupaten Bulukumba merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Secara Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba. Sekretaris Daerah untuk kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati.

A. Analisis Frekuensi Karakteristik Responden

Jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang, selanjutnya peneliti melakukan klasifikasi responden dalam kelompok jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil klasifikasi tersebut dapat dilihat pada pembahasan berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Dengan adanya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka akan menggambarkan heterogenitas pegawai di instansi ini, adapun datanya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

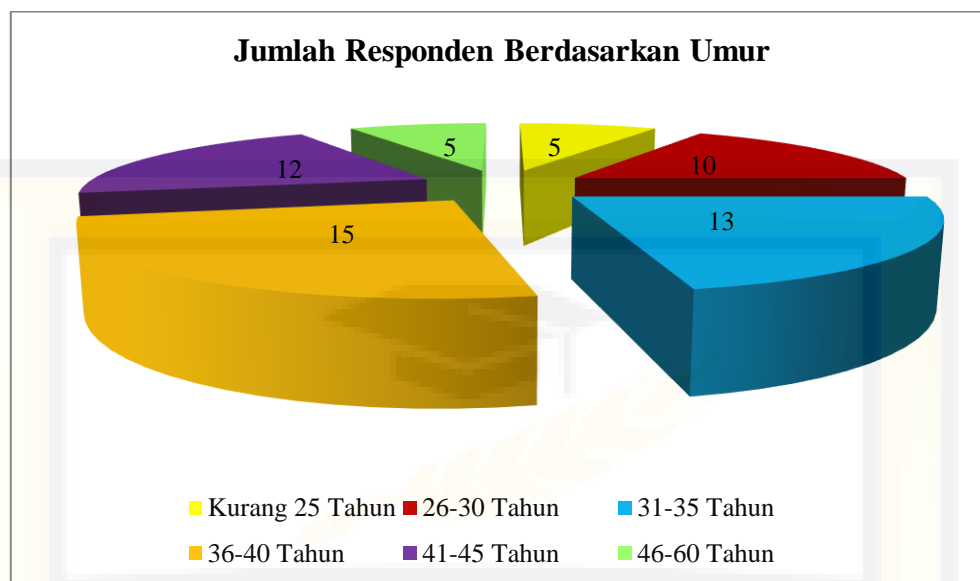


Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang. Pegawai pria umumnya lebih mudah puas dan percaya diri serta memiliki kesulitan lebih sedikit dibanding perempuan.

2. Umur

Peneliti akan mendeskripsikan karakteristik berdasarkan usia dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan pegawai, semakin tua pegawai maka pengalaman kerjanya akan semakin bertambah demikian juga golongan ruangnya, demikian juga sebaliknya. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada gambar berikut ini :

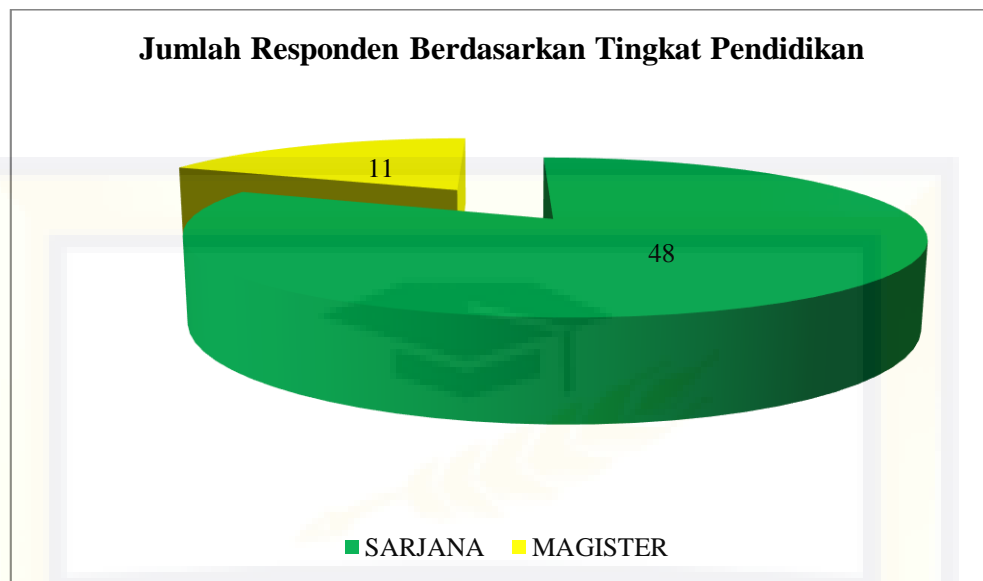


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sangat sedikit pegawai yang berusia lanjut, Saat pegawai berusia lanjut, mereka harus melakukan banyak penyesuaian. Umumnya prestasi kerja karyawan usia lanjut dan usia muda kurang lebih sama. Kelemahan yang timbul dalam kaitannya dengan usia sering kali diimbangi dengan peningkatan diberbagai segi lain. Contohnya, beberapa karyawan usia lanjut harus bekerja dengan tempo yang lebih lambat, tapi mereka mengimbangi kekurangan ini dengan meningkatkan keterandalan, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan upaya lebih besar.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden tentunya akan menggambarkan jenjang pengetahuan responden, maupun kualifikasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin baik pemahaman pegawai tersebut.

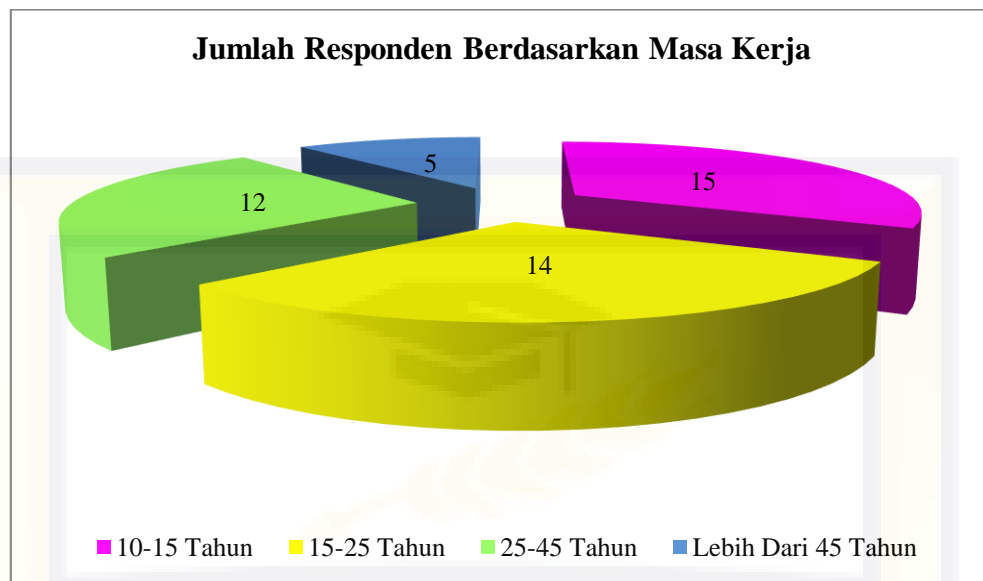


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari sisi pendidikan terdapat 48 orang berpendidikan S1, 11 orang berpendidikan S2 dan tidak terdapat orang yang berpendidikan S3. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan lama responden bekerja pada suatu instansi atau akumulasi masa kerja dari beberapa instansi. Hasil analisis masa kerja responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden terbanyak merupakan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15-25 tahun, hal ini dapat dinyatakan bahwa responden tersebut memiliki pemahaman yang cukup dalam pengelolaan pekerjaan. Sedangkan responden lebih dari 45 tahun merupakan responden yang paling sedikit.

B. Analisis Frekuensi Persepsi Responden

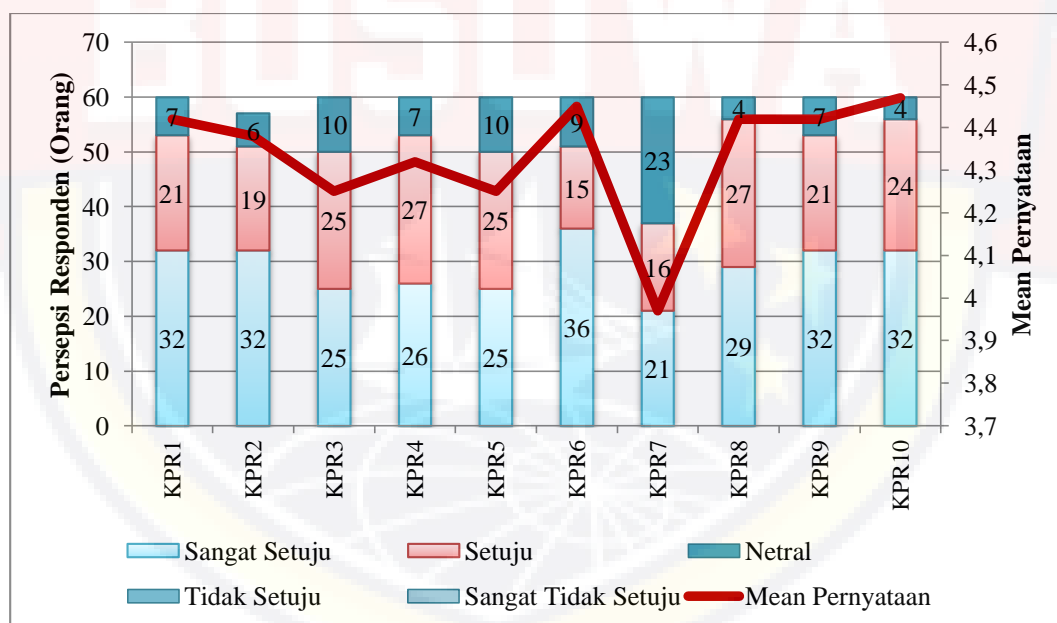
1. Kepribadian

Kepribadian telah diukur Dalam teori *The Big Five Personality*, menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) kepribadian memiliki lima dimensi yaitu : 1) *Neuroticism*, mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami kecemasan, stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang meladati, 2) *Extraversion*, menilai kuantitas dan intensitas

interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk di dukung, kemampuan untuk berbahagia, 3) *Opennes to Experience*, melalui usahanya secara proaktif dan penghargaanya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri, 4) *Agreeableness*, menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai lemah lembut sampai dengan antagonis dalam berpikir, perasaan dan perilaku, 5) *Conscientiousness*, menilai kemampuan individu di dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.

Hasil pengukuran variabel kepribadian dapat dilihat dari gambar berikut

ini :



Gambar 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepribadian
Sumber : Hasil Analisis SPSS 24 (2018), Lampiran 3

Kepuasan kerja telah diukur dalam 10 pernyataan, hasil analisis ini menempatkan pernyataan KPR7 (Saya senantiasa bersikap ramah terhadap rekan kerja saya di kantor) pada pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap komposisi kepribadian pegawai, dengan mean yang hanya 3,97 dimana pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 21 orang, 16 orang menjawab setuju dan ada 23 orang yang menjawab netral.

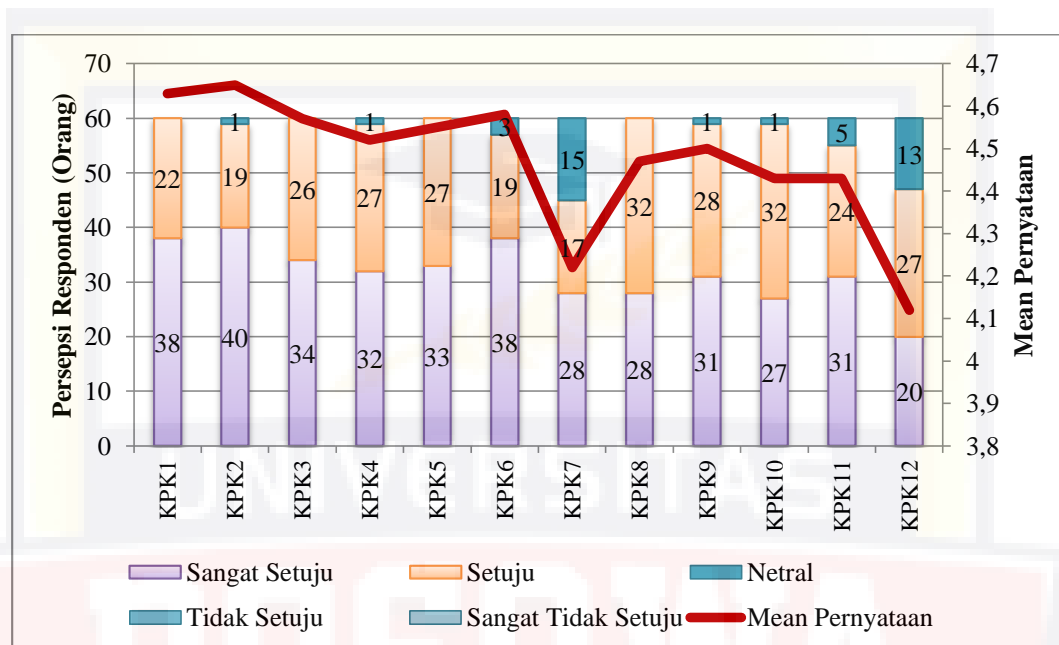
Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menempatkan pernyataan KPR10 (Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik) pada pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kepribadian pegawai, mean pernyataan ini mencapai 4,47 pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 32 orang, 24 orang menjawab setuju dan ada 4 orang yang menjawab netral.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja telah diukur dengan kepuasan kerja dalam (Robbins, 2015: 181-182) yakni : 1) Pekerjaan yang secara mental menantang; 2) Kondisi kerja yang mendukung; 3) Gaji atau upah yang pantas; 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; 5) Rekan sekerja yang mendukung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KPK12 (Dukungan rekan kerja membuat saya bisa mencapai posisi strategis seperti saat ini) berada pada pernyataan yang paling rendah kontribusinya dalam membentuk variabel kepuasan kerja, terdapat 20 orang menjawab sangat setuju, 27 orang menjawab setuju dan hanya ada 13 orang yang menjawab netral, mean pernyataan ini mencapai 4,12.

Hasil pengukuran variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 4.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja
 Sumber : Hasil Analisis SPSS 24 (2018), Lampiran 3

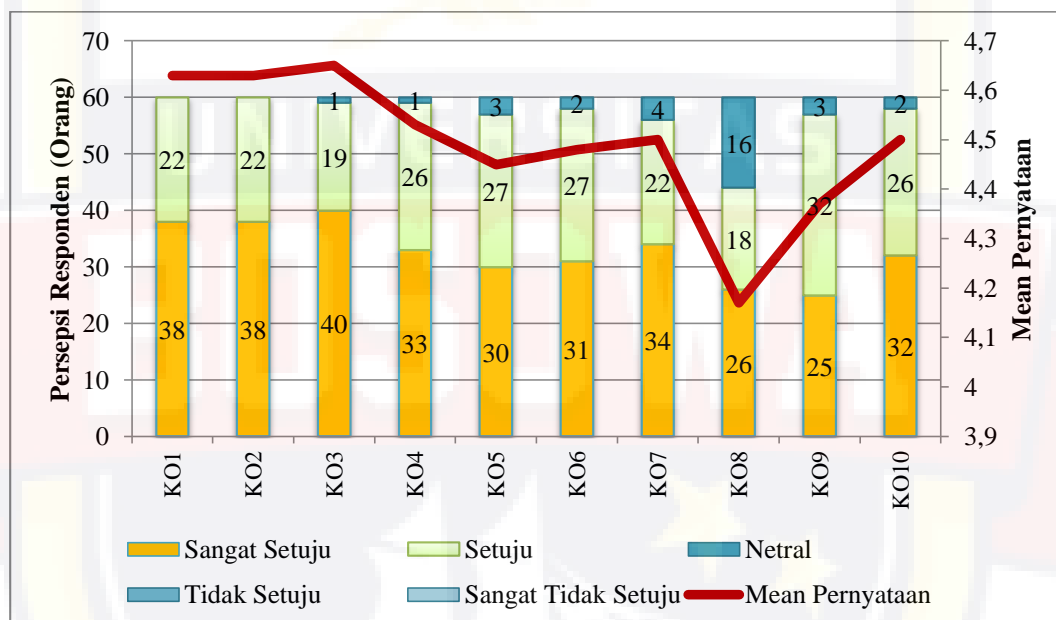
Hasil analisis ini juga menempatkan KPK2 (Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan) pada pernyataan yang paling tinggi kontribusinya terhadap variabel kepuasan kerja, terdapat 40 responden menjawab sangat setuju, 19 orang menjawab setuju dan hanya ada 1 orang yang menjawab netral, dengan rata-rata mencapai 4,65.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu : 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen

normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil pengukuran variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari gambar berikut ini :



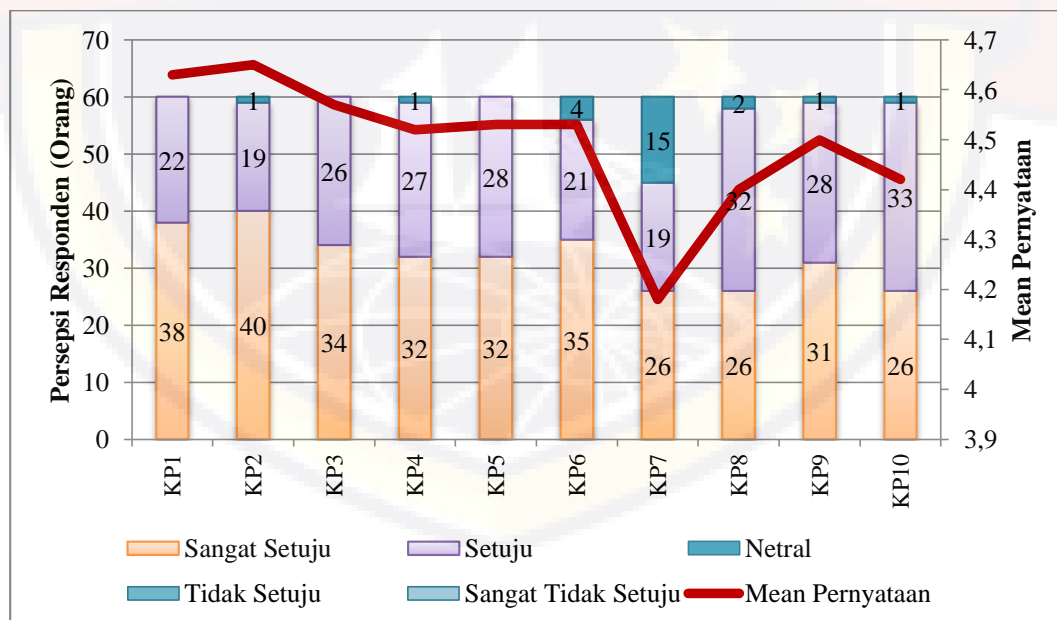
Gambar 4.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi
 Sumber : Hasil Analisis SPSS 24 (2018), Lampiran 3

Peneliti telah mengukur variabel komitmen organisasi dengan 10 pernyataan, hasilnya menempatkan KO8 pada pernyataan yang paling rendah pengaruhnya terhadap variabel komitmen organisasi (Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini) pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 26 orang, 18 orang menjawab setuju dan 16 orang menjawab netral dengan mean pernyataan mencapai 4,17.

Berbeda dengan hal tersebut, hasil pengukuran menempatkan pernyataan KO3 (Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya) pada pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel komitmen organisasi, pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 40 orang responden, 19 orang menjawab setuju dan terdapat 1 orang yang menjawab netral.

4. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian ini telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yakni; 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dari hasil, 4) Kehadiran dan 5) Kemampuan bekerjasama. Hasil pengukuran variabel kinerja dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 4.8 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara
Sumber : Hasil Analisis SPSS 24 (2018), Lampiran 3

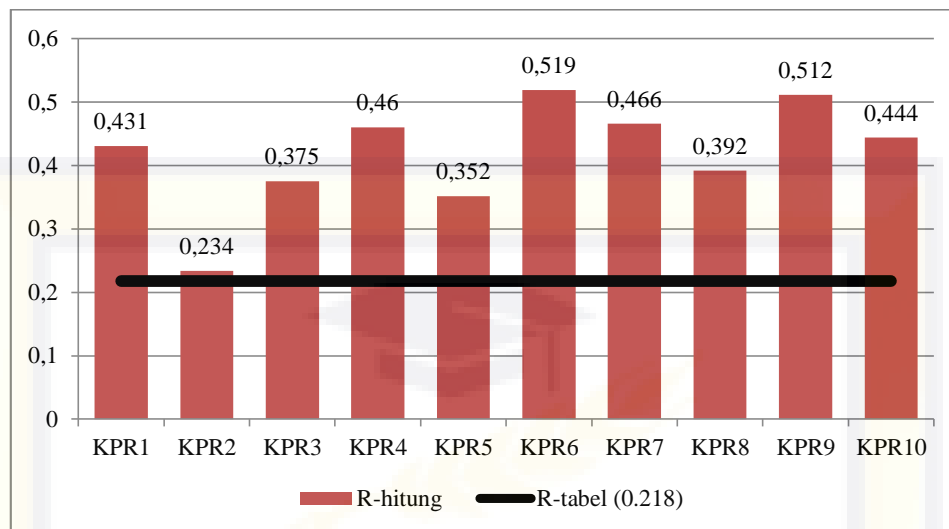
Hasil analisis variabel kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan 10 item pernyataan, hasilnya menempatkan KP7 (Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar) pada pernyataan yang paling rendah pengaruhnya terhadap variabel kinerja, pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 26 orang, 19 orang menjawab setuju dan 15 orang menjawab netral dengan mean pernyataan mencapai 4,18.

Berbeda dengan hal tersebut, hasil pengukuran menempatkan pernyataan KP2 (Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya) pada pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kinerja, pernyataan ini dijawab sangat setuju oleh 40 orang responden, 19 orang menjawab setuju dan terdapat 1 orang yang menjawab netral.

C. Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

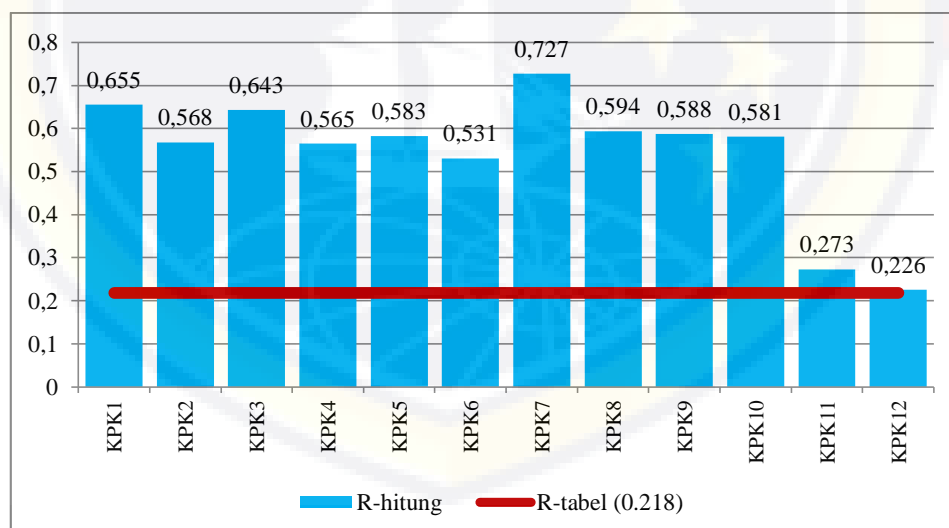
1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$ atau $(60-2)$, dimana r tabel 0,218. Pengujian validitas setiap variabel selengkapnya dapat dilihat pada grafik berikut ini :



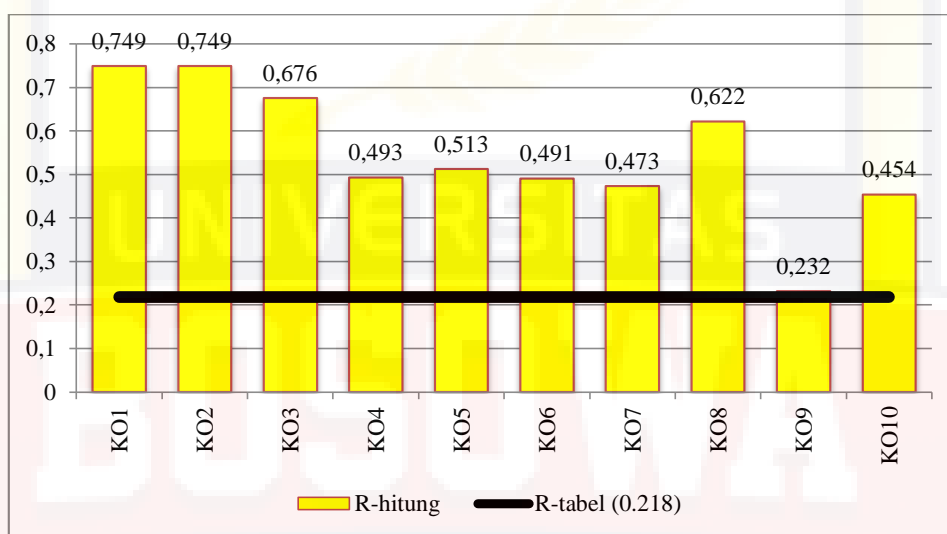
Gambar 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian
Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 4

Hasil uji validitas variabel kepribadian menunjukkan bahwa kesemua item pernyataan telah valid karena nilai r-hitung telah berada di atas r-tabel (0,218). Hasil ini menempatkan KPR2 merupakan pernyataan yang paling kecil r-hitungnya yang hanya 0,234 sedangkan pernyataan KPR6 merupakan pernyataan yang paling tinggi nilai r-hitungnya (0,519).



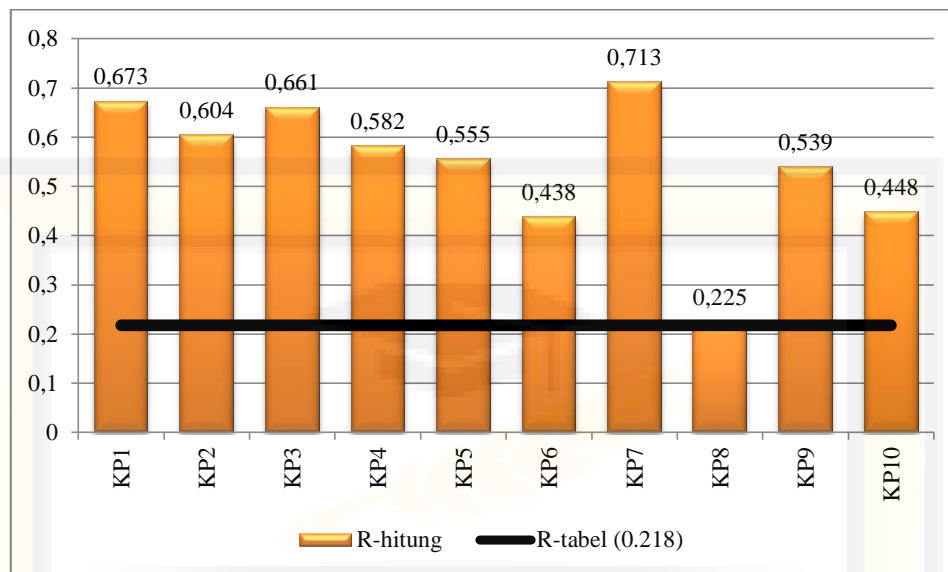
Gambar 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 4

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kesemua item pernyataan telah valid karena nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel (0,218). Hasil ini menempatkan KPK12 merupakan pernyataan yang paling kecil r-hitungnya yang hanya 0,226 sedangkan pernyataan KPK7 merupakan pernyataan yang paling tinggi nilai r-hitungnya (0,727).



Gambar 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi
Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 4

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa kesemua item pernyataan telah valid karena nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel (0,218). Hasil ini menempatkan KO9 merupakan pernyataan yang paling kecil r-hitungnya yang hanya 0,232 sedangkan pernyataan KO2 & KO1 merupakan pernyataan yang paling tinggi nilai r-hitungnya (0,749).



Gambar 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara
Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 4

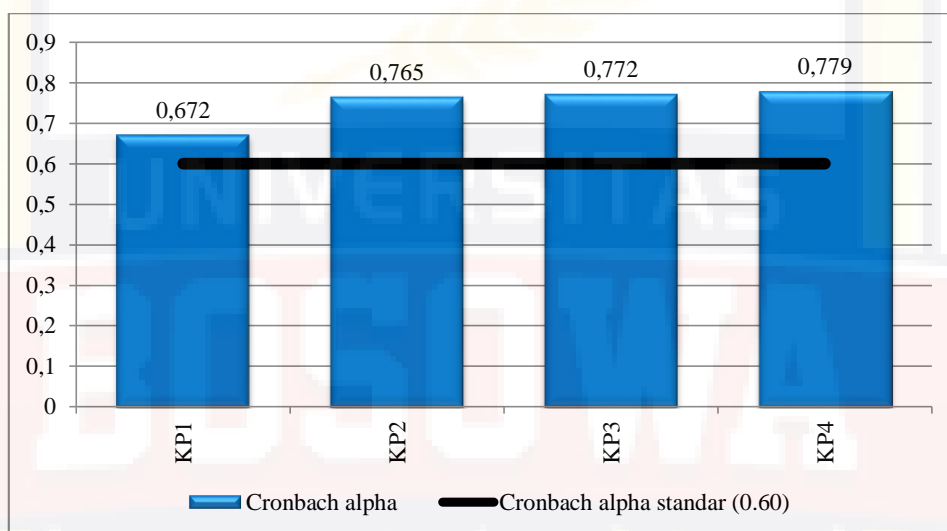
Hasil uji validitas variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara menunjukkan bahwa kesemua item pernyataan telah valid karena nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel (0,218). Hasil ini menempatkan KP8 merupakan pernyataan yang paling kecil r-hitungnya yang hanya 0,225 sedangkan pernyataan KP7 merupakan pernyataan yang paling tinggi nilai r-hitungnya (0,713).

Kesemua gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara nilai *corrected item total pearson* (r-hitung) semuanya telah berada diatas r-tabel 0,218. Sehingga intrumen dinyatakan layak untuk diuji keakuratannya, karena telah dianggap mampu mengukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan apabila selalu

didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Crobach's*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 6

Gambar 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

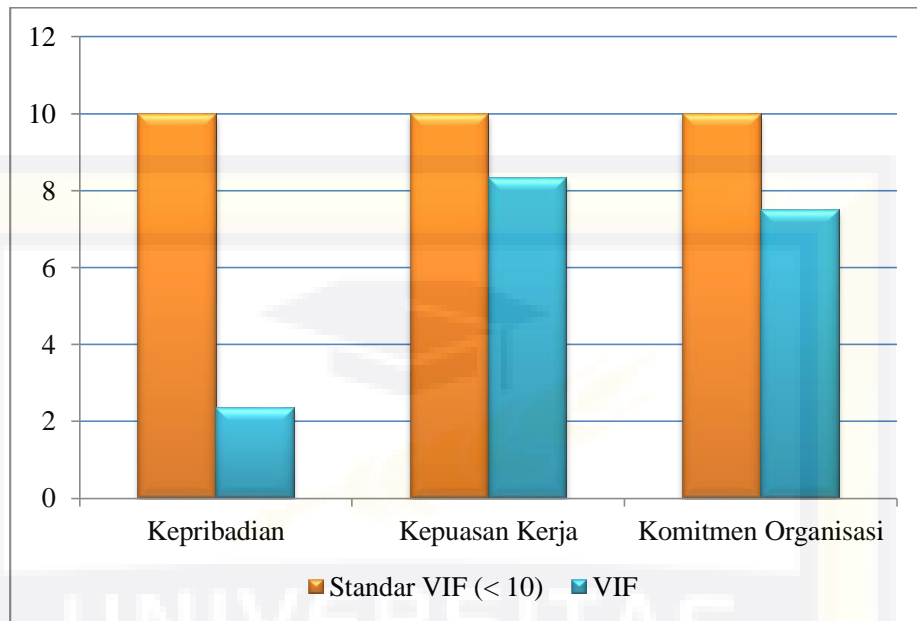
Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keadaaan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

D. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

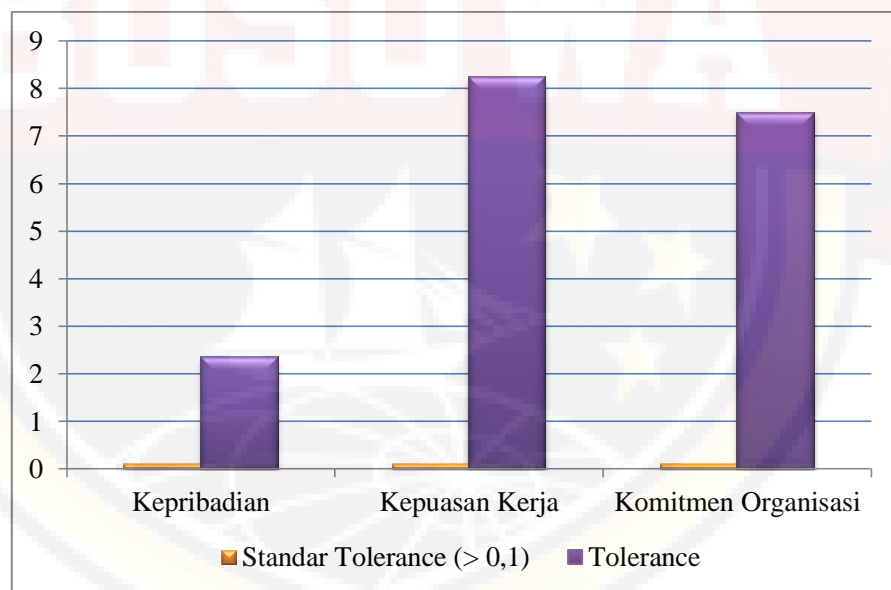
Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi Kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi Asumsi Klasik. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui bahwa terdapat kemungkinan data actual tidak memenuhi semua asumsi klasik. Hasil pengujian dapat dilihat pada pembahasan berikut ini :

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 7
Gambar 4.14 Nilai VIF Variabel Independen



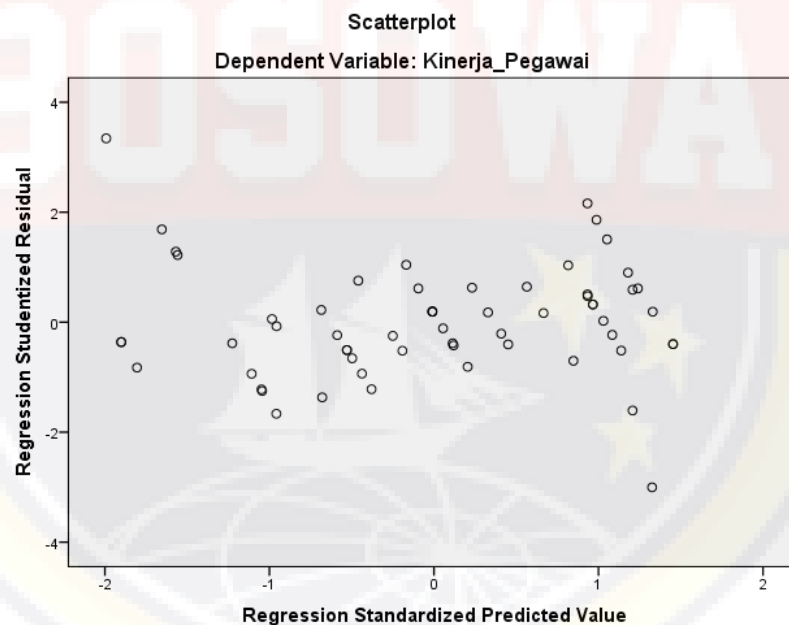
Sumber : Output SPSS 24 (2018) Lampiran 8
Gambar 4.15 Nilai Tolerance Variabel Independen

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel*

inflation factor (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)
Gambar 4.16 Grafik Scatterplot Penelitian

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa persebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

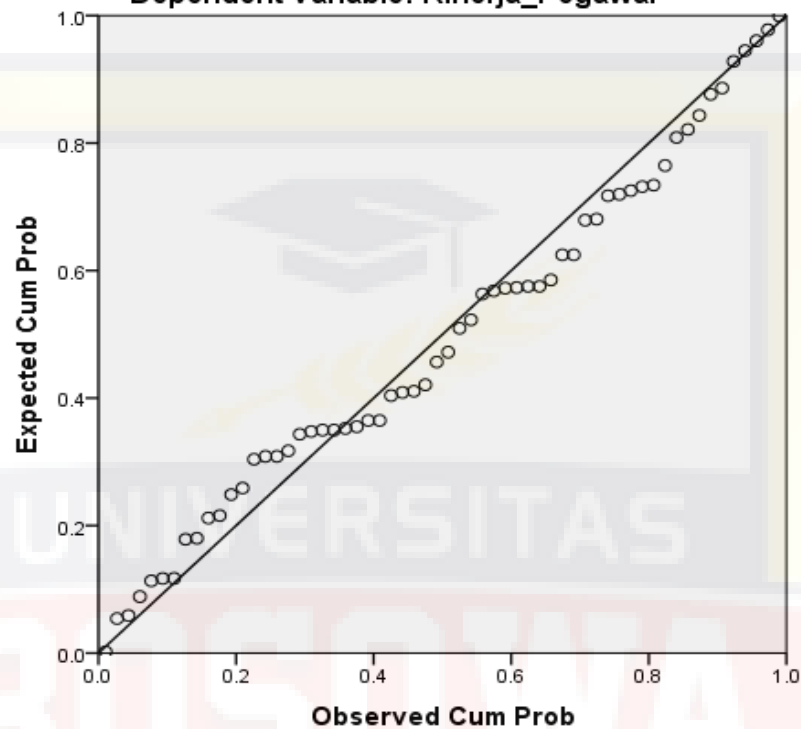
3. Uji Normalitas

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar dibawah.

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tetap mengikuti arah garis diagonal. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)
Gambar 4.17 Grafik Normal Probability Plot Penelitian

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2013: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Untuk mengetahui ada tidak nya autokorelasi kita harus melihat nilai uji Durbin-Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $DU < DW < 4 - DU$ maka tidak terjadi autokorelasi
2. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka terjadi autokorelasi
3. $DL > DW > 4 - DL$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastias atau kesimpulan yang pasti

Tabel 4.1
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.957	.955	.0649	2.251

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)

Hasil uji Durbin-Watson pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,251. Sedangkan nilai DL (batas luar) =1,317; DU (batas dalam) = 1,520. Sehingga $4 - DU = 2,48$ dan $4 - DL = 2,683$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi berada pada posisi $DU < DW < 4 - DU$ yaitu $1,520 < 2.251 < 2,48$, kesimpulannya adalah tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan mendapatkan t-tabel yakni 1,673.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hubungan	Unstandardized Coefficients (B)	t-hitung	t-tabel	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Kepribadian → Kinerja	0,096	2,195	2,195	1,673	0,032	Diterima
Kepuasan_Kerja → Kinerja	0,538	6,819	6,819	1,673	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja	0,369	4,985	4,985	1,673	0,000	Diterima

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24 2018 (Lampiran 10)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja Aparatur Sipil Negara, dapat dilakukan dengan cara melihat $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (1,673) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil pengujian terhadap variabel kepribadian menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) kepribadian terhadap kinerja sebesar 0,096 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $2,196 > t$ -tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil pengujian terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,538 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $6,819 > t$ -tabel 1,673 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,369 kemudian nilai *t*-hitung sebesar $4,985 > t\text{-tabel } 1,673$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa bahwa kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.272	3	1.757	417.022	.000 ^b
	Residual	.236	56	.004		
	Total	5.508	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 yang telah berada dibawah 0,05, kemudian nilai F-hitung sebesar $417,022 > F\text{-tabel } 2,77$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh komitmen organisasi direktif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	.132		.097	.923
	Kepribadian	.096	.044	.093	2.195	.032
	Kepuasan_Kerja	.538	.079	.544	6.819	.000
	Komitmen_Organisasi	.369	.074	.378	4.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$\mathbf{KJP = 0,013 + 0,096KPR + 0,538KPK + 0,369KO + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,096 menyatakan bahwa jika variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada, maka kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba hanya sebesar 0,096 satuan.
2. Nilai koefisien kepribadian sebesar 0,096 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepribadian, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,096 satuan.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,538 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepuasan kerja pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,538 satuan.
4. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,369 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,369 satuan.

G. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.957	.955	.0649	2.251

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

Tabel diatas ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,957. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba adalah sebesar 95,7 %, sedangkan sisanya 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 978^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 97,8 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Setiap terjadi kenaikan 1 skor kepribadian, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,096 satuan. Setiap pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba tentunya mempunyai karakteristik yang berbeda, salah satu yang berbeda adalah kepribadian. Kepribadian tentunya berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh kepribadian, hal ini sesuai dengan pernyataan Riani (2011) bahwa secara luas adanya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Demikian juga pernyataan Robbins & Judge (2012) bahwa *Personality* adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan.

Secara empiris hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nursangadah (2017) yang dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Semarang

dihasilkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja. Hasil Penelitian Nilawati (2017) juga menemukan kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Eddy, dkk. (2017) ia menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lima dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan yang bekerja di sector perusahaan penerbangan di Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Setiap terjadi kenaikan 1 skor kepuasan kerja pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,538 satuan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016).

Pegawai yang memperoleh kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan pegawai dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan karyawan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna (2017) berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Penelitian Shaju & Coimbatore (2016) hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri otomotif. Penelitian Mahfudz (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 0,369 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai pernyataan Siagian (2013), bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Komitmen organisasi terbukti mampu mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini sesuai hasil penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance* menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul *"The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*, juga menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,957. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba adalah sebesar 95,7 %, sedangkan sisanya 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini membuktikan bahwa kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 95,7 %. Peran kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sangatlah penting karena dengan adanya tiga variabel ini dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan peneliti sebagai berikut ini :

1. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Kepribadian menentukan kemampuan pegawai untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungan kerja dan kinerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Pegawai yang memperoleh kepuasan tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan pegawai dengan kepuasan rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

4. Kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Ketiga variabel sangatlah penting sehingga dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

B. Saran-Saran

Peneliti juga memberikan saran-saran yang diharapkan dapat membawa perkembangan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yakni :

1. Untuk memperlihatkan pola kepribadian yang baik kepada rekan kerja, maka pegawai perlu bersikap ramah terhadap rekan kerja saya di kantor, Ketrampilan untuk bersikap ramah itu bisa mempengaruhi kinerja. Kuncinya, pegawai punya hati menghargai pegawai lainnya. Dengan melemparkan senyuman kecil atau sapaan ringan saat bertemu rekan, mereka akan merasa senang karena keberadaannya dihargai.
2. Setiap pegawai hendaknya saling mendukung terhadap sesama rekan kerja, karena dukungan rekan kerja membuat pegawai bisa mencapai posisi/jabatan strategis suatu saat. Dukungan ini sangat bermanfaat ketika pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun pribadi.
3. Pegawai masih perlu meningkatkan komitmen kerjanya kepada instansi ini, Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara

optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor.

4. Pegawai masih perlu meningkatkan kinerjanya dengan cara senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar. Hal ini sangat penting karena pegawai perlu berkoordinasi maupun bekerjasama dengan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas kantor.
5. Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan judul ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Appley, A.Lawrence dan Lee, Oey Liang. (2010). *Pengantar Manajeme*. Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Agustian, R. (2011). *Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak Ditinjau Dari Job Insecurity dan Status Perkawinan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Baro, Emmanuel E. (2012). *Job Rotation Program Evaluation: The Niger Delta University Library*. Aslib Proceedings: New Information Perspectives. Vol. 64 No. 4: 388-404.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- David, Fred, R. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Duwi Priyatno, (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.
- Endang Eviline, Giri, Umar Nimran, Djamhur Hamid, Mochammad Al Musadieg. (2016). *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*. International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), Copyright © Pakistan Society of Business and Management Research.
- Feist, Jess., Feist, G.J. (2010). *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 2. Salemba Humanika. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kerlinger.2006. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3,Cetakan 7. Yogyakarta: Gadj Mada University Press
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusmawati Komalasari. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Liche Seniati. (2013). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media, Makassar.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mahfudz, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 1 Juni 2017, Magister Manajemen Universitas Pancasila.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Muna Ahmed Alromaihi, Zain Abdulla Alshomaly, Dr. Shaju George. (2017). *Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables*. International Journal of Advanced Research in ISSN: 2278-6236 Management and Social Sciences Impact Factor: 6.943 Vol. 6| No. 1| January 2017 IJARMSS | 1.

McCrae, Robert R., Costa, Paul T. Jr. (2003). *Personality In Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Noe, R.A., et.al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th Edition*. Mc Graw-Hill. New York.

Terry, George R. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Pervin, L.A & John, O.P. (2001). *Personality : Theory and Research*. 8 Ed. John Wiley & Sons, Inc. New York.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior 15th ed*. Prentice Hall. New Jersey.

Robbins S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal Dkk. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers. Jakarta.

Shaju & Coimbatore. (2016). *Study On The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance Of Employees Working In Automobile Industry*. Punjab, India. Journal of Management Research ISSN 1941-899X 2017, Vol. 9, No. 1 117A.

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta, Bandung.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.

Westen, Thomson. (2012). *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Zalim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. *International Review of Management and Marketing* 2017, 7(2), 151-160.

LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran -1. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Angket Pernyataan dan Pertanyaan

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan /pernyataan yang disediakan .
2. Beri tanda silang (X) pada Kolom yang saudara pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya
3. Identitas Responden
 - a. Jenis Kelamin :
 - b. Umur :
 - c. Tingkat Pendidikan :
 - d. Masa Kerja :
 - e. Jabatan/posisi kerja :

DAFTAR PERNYATAAN

- Pada bagian ini, anda diminta membubuhkan tanda cek (√), pada alternatif jawaban yang menurut anda sesuai dengan opini anda.

Keterangan

SIMBOL	KATEGORI	NILAI/BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

KODE	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	N	TS	STS
KP1	Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran	5	4	3	2	1
KP2	Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya	5	4	3	2	1
KP3	Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan	5	4	3	2	1
KP4	Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan	5	4	3	2	1
KP5	Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan	5	4	3	2	1
KP6	Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan	5	4	3	2	1
KP7	Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar	5	4	3	2	1
KP8	Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting	5	4	3	2	1
KP9	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	5	4	3	2	1
KP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan atasan saya.	5	4	3	2	1

VARIABEL KEPERIBADIAN

Kode	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
KPR1	Saya tidak mudah mengalami kecemasan dan stress apabila ada pekerjaan yang sulit diselesaikan					
KPR2	Apabila ide saya tidak terakomodir maka terkadang saya mengalami kecewa dan kurang percaya diri.					
KPR3	saya senang bekerja berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan					
KPR4	Kebiasaan saya adalah mengambil keputusan dengan cepat jika diperlukan					
KPR5	Saya mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi					
KPR6	Saya senang bekerjasama dengan teman dalam melakukan pekerjaan di kantor.					
KPR7	Saya senantiasa bersikap ramah terhadap rekan kerja saya di kantor					
KPR8	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					
KPR9	Saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan					
KPR10	Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KPK1	saya cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya.					
KPK2	Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan,					
KPK3	pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.					
KPK4	Saya lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan					
KPK5	Saya menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat - alat yang memadai.					
KPK6	Saya telah menerima gaji dan insentif yang cukup dari instansi ini					
KPK7	Pimpinan memberikan peluang untuk promosi jabatan/kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi					
KPK8	Pekerjaan ini merupakan sesuatu yang sangat saya gemari karena sesuai dengan bidang keahlian saya.					
KPK9	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini karena tidak cocok dengan diri saya dan kemampuan saya					
KPK10	Saya mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung setiap permasalahan yang berhubungan dengan pribadi maupun pekerjaan yang saya alami					
KPK11	Rekan kerja saya tidak pernah membuat Konflik dengan saya					
KPK12	Dukungan rekan kerja membuat saya bisa mencapai posisi strategis seperti saat ini					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KOR1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
KOR2	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.					
KOR3	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya					
KOR4	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.					
KOR5	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini					
KOR6	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja					
KOR7	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.					
KOR8	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.					
KOR9	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini					
KOR10	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden

Sampel	KPR1	KPR2	KPR3	KPR4	KPR5	KPR6	KPR7	KPR8	KPR9	KPR10	Kepribadian	KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPK6	KPK7	KPK8	KPK9	KPK10	KPK11	KPK12	Kepuasan_Kerja
1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4.4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4.5
2	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	4.2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.92
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.83
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.92
5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4.4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.83
6	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4.3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4.33
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.92
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4.75
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.92
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4.83
11	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4.2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4.33
12	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4.4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4.33
13	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4.4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4.5
14	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4.1	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3.92
15	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4.3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4.17
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.92
17	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4.2	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4.25
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.92
19	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4.1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4.33
20	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4.25

21	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3.9	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4.17	
22	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4.6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4.67	
23	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4.2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4.42	
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3.92	
25	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4.4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4.58	
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3.92	
27	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4.5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4.25	
28	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4.17	
29	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.92	
30	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4.2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4.08	
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.7	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4.58	
32	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4.6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.75	
33	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4.2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4.33	
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4.42	
35	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4.42	
36	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.83	
37	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4.33	
38	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4.5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4.5	
39	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4.6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4.42	
40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4.5	
41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4.67	
42	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4.4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.92
43	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4.2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.83	
44	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4.5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.75	
45	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4.5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.83	
46	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4.6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75	
47	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4.1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4.67	
48	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.83	
49	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4.1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.25	

50	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.83
51	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4.6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4.58
52	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4.2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4.67
53	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4.1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.33
54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4.5
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4.1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4.17
56	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3.9	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4.08
57	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3.8	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4.17
58	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4.2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4.42
59	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.83
60	3	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3.7	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4.42



KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	Komitmen_Organisasi	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	Kinerja_Pegawai
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4.7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4.6
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.8
5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4.6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4.8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4.5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4.4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.1
5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4.6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4.8
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.3
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4.5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4.5
4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4.1	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4.1
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4.1	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4.1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.1
5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4.3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4.2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4.2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4.3
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4.1
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4.2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4.1
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.8
5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4.3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4.3

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.9
4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4.5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4.6
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.9
4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4.4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4.4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4.1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.9
4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4.1	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4.1
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4.6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.6
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4.8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.8
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.3
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4.5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4.4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9	5	3\	5	5	4\	5	5	3	5	5	4.75
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.3
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4.4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4.5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4.6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4.5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.7
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4.7
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.8
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4.8
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4.6	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4.6
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9	5	5	5	5	5	4\	5	5	5	4	4.89
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4.4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4.8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4.7
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.7	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4.7

5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4.4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.3
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4.5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.2
4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3.9	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4.1
5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4.3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4.2
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4.6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4.5

UNIVERSITAS

BOSOWA



Lampiran 3

Analisis Frekuensi Persepsi Responden

```
FREQUENCIES VARIABLES=KPR1 KPR2 KPR3 KPR4 KPR5 KPR6 KPR7 KPR8 KPR9 KPR10 KPK1
KPK2 KPK3 KPK4 KPK5
KPK6 KPK7 KPK8 KPK9 KPK10 KPK11 KPK12 KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9
KO10 KP1 KP2 KP3 KP4 KP5
KP6 KP7 KP8 KP9 KP10
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		KPR1	KPR2	KPR3	KPR4	KPR5	KPR6	KPR7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.38	4.25	4.32	4.25	4.45	3.97

Statistics

		KPR8	KPR9	KPR10	KPK1	KPK2	KPK3	KPK4
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.42	4.47	4.63	4.65	4.57	4.52

Statistics

		KPK5	KPK6	KPK7	KPK8	KPK9	KPK10	KPK11
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.58	4.22	4.47	4.50	4.43	4.43

Statistics

		KPK12	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.63	4.63	4.65	4.53	4.45	4.48

Statistics

		KO7	KO8	KO9	KO10	KP1	KP2	KP3
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.17	4.37	4.50	4.63	4.65	4.57

Statistics

		KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.52	4.53	4.52	4.18	4.40	4.50	4.42

Frequency Table

KPR1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	11.7	11.7	11.7
	setuju	21	35.0	35.0	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	9	15.0	15.0	15.0
	setuju	19	31.7	31.7	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	10	16.7	16.7	16.7
	setuju	25	41.7	41.7	58.3
	sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	11.7	11.7	11.7
	setuju	27	45.0	45.0	56.7
	sangat setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	10	16.7	16.7	16.7
	setuju	25	41.7	41.7	58.3
	sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	9	15.0	15.0	15.0
	setuju	15	25.0	25.0	40.0
	sangat setuju	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	23	38.3	38.3	38.3
	setuju	16	26.7	26.7	65.0
	sangat setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	6.7	6.7	6.7
	setuju	27	45.0	45.0	51.7
	sangat setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	11.7	11.7	11.7
	setuju	21	35.0	35.0	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPR10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	6.7	6.7	6.7
	setuju	24	40.0	40.0	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	22	36.7	36.7	36.7
	sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KPK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	19	31.7	31.7	33.3
	sangat setuju	40	66.7	66.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	26	43.3	43.3	43.3
	sangat setuju	34	56.7	56.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	27	45.0	45.0	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	27	45.0	45.0	45.0
	sangat setuju	33	55.0	55.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	5.0	5.0	5.0
	setuju	19	31.7	31.7	36.7
	sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	15	25.0	25.0	25.0
	setuju	17	28.3	28.3	53.3
	sangat setuju	28	46.7	46.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	32	53.3	53.3	53.3
	sangat setuju	28	46.7	46.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	28	46.7	46.7	48.3
	sangat setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	32	53.3	53.3	55.0
	sangat setuju	27	45.0	45.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	8.3	8.3	8.3
	setuju	24	40.0	40.0	48.3
	sangat setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KPK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	13	21.7	21.7	21.7
	setuju	27	45.0	45.0	66.7
	sangat setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	22	36.7	36.7	36.7
	sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	22	36.7	36.7	36.7
	sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	19	31.7	31.7	33.3
	sangat setuju	40	66.7	66.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	26	43.3	43.3	45.0
	sangat setuju	33	55.0	55.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	5.0	5.0	5.0
	setuju	27	45.0	45.0	50.0
	sangat setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	3.3	3.3	3.3
	setuju	27	45.0	45.0	48.3
	sangat setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	6.7	6.7	6.7
	setuju	22	36.7	36.7	43.3
	sangat setuju	34	56.7	56.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	16	26.7	26.7	26.7
	setuju	18	30.0	30.0	56.7
	sangat setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	5.0	5.0	5.0
	setuju	32	53.3	53.3	58.3
	sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	3.3	3.3	3.3
	setuju	26	43.3	43.3	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	22	36.7	36.7	36.7
	sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	19	31.7	31.7	33.3
	sangat setuju	40	66.7	66.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	26	43.3	43.3	43.3
	sangat setuju	34	56.7	56.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	27	45.0	45.0	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	28	46.7	46.7	46.7
	sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	6.7	6.7	6.7
	setuju	21	35.0	35.0	41.7
	sangat setuju	35	58.3	58.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	15	25.0	25.0	25.0
	setuju	19	31.7	31.7	56.7
	sangat setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	3.3	3.3	3.3
	setuju	32	53.3	53.3	56.7
	sangat setuju	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	28	46.7	46.7	48.3
	sangat setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.7	1.7	1.7
	setuju	33	55.0	55.0	56.7
	sangat setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



UNIVERSITAS
BOSOWA

Lampiran 4

Uji Validitas Variabel

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=KPR1 KPR2 KPR3 KPR4 KPR5 KPR6 KPR7 KPR8 KPR9 KPR10 Kepribadian  
/PRINT=ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Kepribadian
KPR1	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPR2	Pearson Correlation	.234*
	Sig. (1-tailed)	.036
	N	60
KPR3	Pearson Correlation	.375**
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	60
KPR4	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPR5	Pearson Correlation	.352**
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	60
KPR6	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPR7	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPR8	Pearson Correlation	.392**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	60
KPR9	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPR10	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
Kepribadian	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KPK1 KPK2 KPK3 KPK4 KPK5 KPK6 KPK7 KPK8 KPK9 KPK10 KPK11 KPK12
Kepuasan_Kerja
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Kepuasan_Kerja
KPK1	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK2	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK3	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK4	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK5	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK6	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK7	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK8	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK9	Pearson Correlation	.588**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK10	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KPK11	Pearson Correlation	.273*
	Sig. (1-tailed)	.017
	N	60
KPK12	Pearson Correlation	.226
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	60
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=K01 K02 K03 K04 K05 K06 K07 K08 K09 K010 Komitmen_Organisasi
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Komitmen_Organisasi
K01	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K02	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K03	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K04	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K05	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K06	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K07	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K08	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
K09	Pearson Correlation	.232*
	Sig. (1-tailed)	.037
	N	60
K010	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 Kinerja_Pegawai
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Kinerja_Pegawai
KP1	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP2	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP3	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP4	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP5	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP6	Pearson Correlation	.438**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP7	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP8	Pearson Correlation	.225*
	Sig. (1-tailed)	.042
	N	60
KP9	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
KP10	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	60
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 5

Uji Reliabilitas Variabel

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KPR1 KPR2 KPR3 KPR4 KPR5 KPR6 KPR7 KPR8 KPR9 KPR10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KPK1 KPK2 KPK3 KPK4 KPK5 KPK6 KPK7 KPK8 KPK9 KPK10 KPK11 KPK12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	12

RELIABILITY

```
/VARIABLES=K01 K02 K03 K04 K05 K06 K07 K08 K09 K010 Komitmen_Organisasi  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	11

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 Kinerja_Pegawai  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	11

LAMPIRAN 6

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Kepribadian Kepuasan_Kerja Komitmen_Organisasi
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.013	.132		.097	.923		
	Kepribadian	.096	.044	.093	2.195	.032	.425	2.352
	Kepuasan_Kerja	.538	.079	.544	6.819	.000	.120	8.326
	Komitmen_Organisasi	.369	.074	.378	4.985	.000	.133	7.494

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

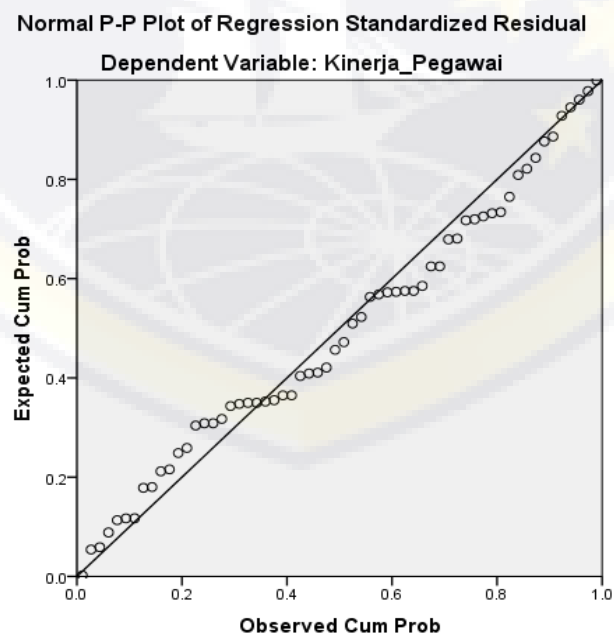
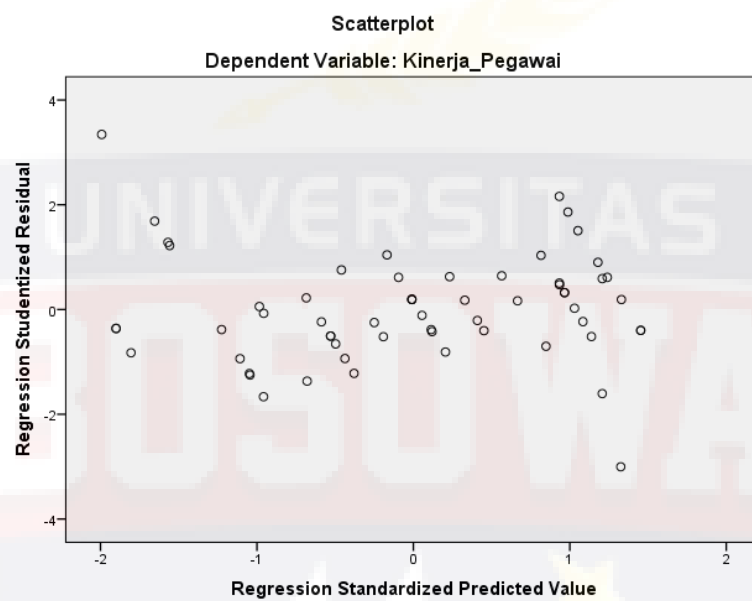
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepribadian	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi
1	1	3.995	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	35.958	.95	.02	.02	.02
	3	.001	51.955	.04	.95	.03	.07
	4	.000	111.658	.00	.03	.94	.90

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 7

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS DAN NORMALITAS

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai  
/METHOD=ENTER Kepribadian Kepuasan_Kerja Komitmen_Organisasi  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
/SAVE RESID.
```



LAMPIRAN 8

HASIL UJI AUTOKORELASI

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai  
/METHOD=ENTER Kepribadian Kepuasan_Kerja Komitmen_Organisasi  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS DURBIN  
/SAVE RESID.
```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.957	.955	.0649	2.251

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

BOSOWA

LAMPIRAN 9

HASIL UJI PARSIAL

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_pegawai
/METHOD=ENTER Kepribadian Kepuasan_Kerja Komitmen_Organisasi
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	.0649

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.272	3	1.757	417.022	.000 ^b
	Residual	.236	56	.004		
	Total	5.508	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepribadian, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.013	.132		.097	.923
	Kepribadian	.096	.044	.093	2.195	.032
	Kepuasan_Kerja	.538	.079	.544	6.819	.000
	Komitmen_Organisasi	.369	.074	.378	4.985	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai