

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN DAERAH SULAWESI TENGAH**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh:

**NUR RIZKA ANDI MAGALATUNG
NIM: 16.3.12.0013**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALU SULAWESI TENGAH
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 08 Februari 2021 M
26 Jumadil Akhir 1442 H

Penyusun,



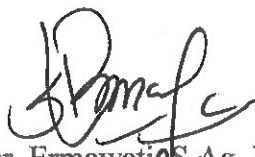
NUR RIZKA ANDI MAGALATUNG
NIM: 163120013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah” oleh mahasiswa atas nama Nur Rizka Andi Magalutung NIM: 16.3.12.0013, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

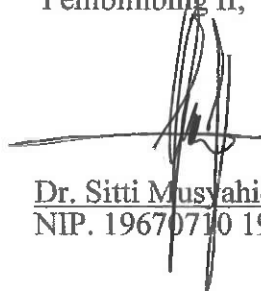
Palu, 08 Februari 2021 M
26 Jumadil Akhir 1442 H

Pembimbing I,



Dr. Ermawati S. Ag., M. Ag.
NIP. 19770330 200312 2 002

Pembimbing II,



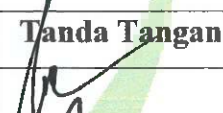




Dr. Sitti Musyahidah, M. Th. I.
NIP. 19670710 199903 2 005

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara (i) Nur Rizka Andi Magalutung NIM. 16.3.12.0013 dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah”, yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 15 Maret 2021 M yang bertepatan dengan tanggal 1 Sya’ban 1442 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 15 Maret 2021 M
1 Sya’ban 1442 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.	
Munaqisy 1	Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	
Munaqisy 2	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing1	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.	
Pembimbing 2	Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Sitti Musyahidah, M., Th.I.
NIP. 19670710 199903 2 005

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah swt. karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini, Penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, perhatian dan pengarahan. Maka penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua Penulis yaitu Ayah Alm. H. Supriady M., S.Pd dan Ibu Hj. Syamsiar, S.Pd yang telah mendoakan, memberikan motivasi, dan mendidik penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya. Aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu, Bapak Dr. H. Abidin, M.Ag. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, serta Bapak Dr. Mohamad Idhan, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada Penulis dalam segala hal.

3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama, Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan.
4. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, dan Sekertaris Jurusan Bapak Nur Syamsu, S.HI., M.S.I. yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
5. Ibu Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Bapak Dr. Muhammad Akbar, S.H., M.Hum selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN), yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
8. Seluruh staf akademik dan umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Teman-teman seperjuangan ESY-2 2016 Ni'matul Fitriani, Putri Aulia, Defri Ramadhan, Ufriadi, Arfiani, Nurhapsa Sasmita, Niluh Sri Supiantini, Selintan Gita, dan Yeni yang selalu memberikan semangat kepada Penulis hingga selesainya penelitian ini.

10. Agung Risqi yang telah membantu penulis selama proses penulisan skripsi ini, sekaligus orang spesial penulis.
11. Segenap keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sepanjang perjalanan pendidikan penulis.
12. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Akhirnya, kepada semua pihak yang namanya tidak sempat termuat dalam pengantar ini, Penulis mohon maaf serta terimakasih atas bantuan, motivasi dan kerjasamanya. Penulis senantiasa mendoakan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah swt.

Palu, 08 Februari 2021 M
26 Jumadil Akhir 1442 H

Penyusun,

RA

NUR RIZKA ANDI MAGALATUNG
NIM: 16.3.12.0013

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Garis-garis Besar Isi.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	
.....	
.....	
.....	13
b. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	16
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	
.....	17
2. Kepribadian.....	17
a. Pengertian Kepribadian.....	17
.....	17
b. Jenis Kepribadian.....	18
.....	18
c. Teori Kepribadian.....	19
.....	19
d. Indikator Kepribadian.....	20
.....	20
3. Lingkungan Kerja.....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
.....	21

b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel.....	27
D. Variabel Penelitian.....	28
1. Variabel Bebas.....	2
2. Variabel Terikat.....	29
E. Definisi Operasional.....	29
1. Kinerja Karyawan.....	29
2. Tipe Kepribadian.....	30
3. Lingkungan kerja.....	30
F. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Jenis Data.....	31
F. Sumber Data.....	31
a. Data Primer.....	31
b. Data Sekunder.....	31

G. Teknik Pengumpulan Data.....	31	
.....		
1. Angket (Kuisisioner).....		31
.....		
2. Pengamatan atau Observasi.....		32
.....		
H. Pengukuran Data.....	32	
.....		
I. Teknik Analisis Data.....	33	
.....		
1. Uji Instrumen Penelitian.....		34
.....		
2. Uji Asumsi Klasik.....		34
.....		
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....		36
.....		
4. Uji Hipotesis T.....		36
.....		
5. Uji F.....		37
.....		
6. Koefisien Determinan (R^2).....		37
.....		
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39	
.....		
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....		46
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....		
.....		49
D. Uji Instrumen Penelitian.....		
.....		60
E. Uji Asumsi Klasik.....		63
F. Analisis Regresi Linier Berganda.....		68
G. Uji T Parsial.....		
.....		69
H. Uji F.....		
.....		70
I. Uji Koefisien Determinan (R^2).....		
.....		70
J. Hasil Pengujian Hipotesis.....		
.....	71	
K. Pembahasan.....		72
BAB V PENUTUP		
A. Kesimpulan.....		77
B. Saran.....		78

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP**

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah.....	27
2. Jawaban Item Pertanyaan dan Skala Likert.....	33
3. Kriteria Koefisien Determinan.....	38
4. Deskripsi Kuesioner.....	47
5. Jenis Kelamin.....	47
6. Usia.....	48
7. Pendidikan Terakhir.....	48
8. Lama Bekerja.....	49
9. Distribusi Frekuensi Variabel Tipe Kepribadian.....	50
10. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	52
11. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	56
12. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	60
13. Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	63
14. Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
15. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
16. Hasil Uji Normalitas.....	66
17. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	68
18. Hasil Uji F (Anova).....	70
19. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	71

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	24
2. Struktur Organisasi.....	42
3. Normalitas Probability Plot.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner/angket
2. Hasil Tabulasi Data Kuesioner
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
4. Hasil Uji Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas
5. Hasil Uji T
6. Hasil Uji F
7. Hasil Uji R
8. Lembar Pengajuan Judul Skripsi
9. Surat Keterangan Pembimbing
10. Surat Keterangan Izin Penelitian
11. Kolmogrov-smirnov Tabel
12. T_{tabel}
13. F_{tabel}
14. R_{tabel}
15. Dokumentasi
16. Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Nur Rizka Andi Magalatung
NIM : 16.3.12.0013
Judul Skripsi : PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH SULAWESI TENGAH

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman, terkait pengaruh tipe kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 118 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling* sebanyak 54 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil olahan statistik menunjukkan bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Secara parsial tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan yang diperoleh disarankan agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah mempertahankan hubungan antara rekan kerja, dan penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru, sehingga memicu peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman yang semakin berkembang ini, pendidikan merupakan sesuatu yang penting, karena pendidikan merupakan akar dari peradaban sebuah bangsa. Pendidikan sekarang telah menjadi kebutuhan pokok yang harus dimiliki setiap orang agar bisa menjawab tantangan kehidupan. Untuk memperoleh pendidikan, banyak cara yang dapat dilakukan di antaranya melalui perpustakaan. Karena di perpustakaan berbagai sumber informasi bisa diperoleh, selain itu banyak juga manfaat lain yang dapat diperoleh melalui perpustakaan. Ketika mendengar kata perpustakaan, dalam benak langsung terbayang sederetan buku-buku yang tersusun rapi di dalam rak sebuah ruangan. Pendapat ini kelihatannya benar, tetapi kalau diperhatikan lebih lanjut, hal itu belum lengkap. Karena setumpuk buku yang diatur di rak sebuah toko buku tidak dapat disebut sebagai sebuah perpustakaan.

Perpustakaan merupakan lembaga yang bersifat dinamis, yang berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia. Dalam dunia pendidikan, perpustakaan perguruan tinggi merupakan salah satu pusat ilmu pengetahuan dan sebagai jantung bagi program-program pendidikan perguruan tinggi, serta sebagai pusat informasi belajar mengajar dalam lingkup yang lebih konkret.¹

Tujuan perpustakaan dapat tercapai melalui pengelolaan yang baik serta merupakan interaksi antara individu yang berada di dalamnya. Sebagai lembaga

¹Dewi Diniaty dan Muhammad Fairus, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau.*” Dalam *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 11 no. 2 (2014). <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin/article/download/759/708> (4 Juli 2020).

jasa, mutu dari pelayanan tergantung sekali pada mutu personalianya. Dalam hal ini staf perpustakaan merupakan sumber daya yang paling berharga. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.² Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tipe kepribadian dan lingkungan kerja.

Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia, maka dari itu tugas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Bahwasanya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.³

²Ibid.

³Zikrul Hakim, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. (Jakarta: Multitama, 2006).

Allah swt berfirman dalam Q.S. Al-Fath/48: 29 dan Q.S. Al-Jumu'ah/62:

10 :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ
رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ
السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ
فَأَزْرَهُ فَاسْتَعْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيُغَيِّظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ
اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahannya :

Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku', dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya: tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Allah.

Dan orang-orang yang bersamanya bersikap tegas terhadap orang-orang kafir, tetapi bersikap kasih sayang terhadap sesama mereka. Kamu lihat mereka selalu rukuk dan sujud mencari pahala dan rida Allah. Tanda mereka adalah kekhusukan yang tampak di muka mereka dari bekas seringnya melakukan salat. Demikianlah sifat-sifat mereka yang diterangkan dalam kitab Tawrât. Sedangkan sifat-sifat mereka dalam kitab Injîl adalah seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya. Tunas menjadikan tanaman itu kuat, lalu tanaman itu menjadi besar dan tegak di

⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015).

atas akarnya. Tanaman itu menyenangkan hati para penanamnya karena tumbuh kuat. Demikian halnya dengan orang-orang Mukmin, dengan kekuatan mereka Allah ingin menjengkelkan orang-orang kafir. Dan Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh ampunan yang menghapus semua dosa-dosa mereka dan pahala yang amat besar.⁵

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahannya :

Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa apabila kalian telah melakukan salat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dan dengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat.⁷

Dari penafsiran ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa seorang muslim haruslah bersikap baik terhadap sesama umat manusia dalam konteks keseharian seperti di lingkungan kerja menghindari adanya kesalahpahaman yang dapat menimbulkan suasana ketegangan. Serta selalu mengingat Allah swt., di mana pun dan kapan pun, dalam hati maupun dengan ucapan, agar selalu berperilaku

⁵Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2001).

⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan*.

⁷Shihab, *Tafsir Al-Misbah*.

dan bertutur kata yang baik terhadap saudara atau rekan dalam lingkungan kerja. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat diperlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.⁸ Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Setiap orang pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh masing-masing individu dalam lingkungan yang berbeda dan tentunya dengan berbagai macam kondisi sosial yang bersifat unik sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda. Itulah kenapa dua orang individu yang hidup di suatu lingkungan yang sama tidak akan dapat menghasilkan kepribadian yang sama, bahkan pada orang yang lahir kembar sekalipun. Dari kepribadian yang berbeda-beda ini seseorang diharuskan untuk beradaptasi di lingkungan kerja sehingga untuk menyesuaikan diri seseorang harus menonjolkan kepribadian

⁸Dewi Hanggraeni, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011).

positifnya. Hal inilah yang akan menjadi penilaian untuk melihat seberapa baik kepribadian seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu instansi atau perusahaan.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu membudaya saat ini di dalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam QS. Ali Imran/3: 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahannya :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.⁹

Lemah lembut yang terdapat dalam ayat di atas ialah sikap atau kepribadian dari Rasulullah saat pasukan-pasukan perang yang diperintahkan tidak mengikuti instruksi dan meninggalkan pasukan Rasulullah. Allah swt., menurunkan ayat ini untuk menenangkan dan menyenangkan hati Rasulullah dan menyadarkan kaum muslimin agar menjadi pemaaf, lemah lembut, tawakal dan musyawarah. Dari akhlak mulia Rasulullah dapat menjadi contoh ketika berada di lingkungan kerja antara pimpinan dengan karyawan atau antar sesama karyawan lainnya terjadi kesalahpahaman, sebagai seorang muslim berperilaku sopan santun, memaafkan dan memohonkan ampunan kepada Allah swt., serta mengajak untuk bermusyawarah. Seperti pada suatu instansi dalam hal ini di perpustakaan, seorang pemimpin menjadi teladan bagi karyawan-karyawan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi, agar bisa tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Obyek pada penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Dalam perpustakaan lingkungan kerja tidak

⁹Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan*.

selalu berjalan dengan kondusif dan nyaman, terkadang terdapat masalah-masalah yang menghambat pekerjaan dan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Seperti hasil wawancara awal, tidak ada permasalahan dalam hal pembagian pekerjaan karena para karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Serta para karyawan saling menghormati antarsesama tanpa adanya senioritas. Namun peneliti menemukan adanya permasalahan dalam hal fasilitas kerja pada bidang pengelolaan kearsipan. Fasilitas kerja pada bidang tersebut terbilang kurang memadai, contohnya penerangan yang minim dan kekurangan jumlah kursi yang layak pakai. Hal ini menjadi acuan peneliti untuk mengamati tipe kepribadian dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah?
3. Apakah tipe kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam kajian proposal ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui tipe kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

Adapun kegunaan penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat kepada :

- a. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan baik teori maupun penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan, memberi pengalaman, dan memperluas pengetahuan mengenai kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain, dengan adanya hasil penelitian ini menjadi bahan referensi, dan dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
- c. Bagi masyarakat, hasil dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi kepada masyarakat agar mengetahui macam-macam tipe kepribadian dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah bagi pembaca tentang pembahasan dalam proposal skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang

ada dalam komposisi skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal-hal yang terdapat di dalam materi pembahasan tersebut antara lain, sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan garis-garis besar skripsi ini.

BAB II Kajian Pustaka, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengukuran data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang gambaran umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, deskripsi kuesioner dan sampel, deskripsi variabel penelitian, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Penutup, dalam bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan dalam membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi, studi pada organisasi kreatif dikota Semarang.¹⁰ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, sikap dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisi kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu kepribadian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kreatif, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja kreatif.
2. Penelitian Yang Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UIP JBTB II Surabaya.¹¹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB II Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

¹⁰Arif R Hakim, “Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Studi Pada Organisasi Kreatif di Semarang” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011), vi. (8 Juli 2020).

¹¹Aisyah Windiarti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Uip Jbtb Ii Surabaya” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2019), v. (10 Juli 2020).

karyawan. Disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.¹² Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, Kinerja adalah prestasi kerja (*job performance*). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.¹³ Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.¹⁴

Menurut Rivai dan Basri, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

¹²Yusuf Adam, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri, Palu, 2019), xiii.

¹³L. P Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

¹⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi perkasa, 2002).

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan.¹⁵

Sedangkan Mangkunegara menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶ Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dicapai dalam periode waktu tertentu.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja:¹⁷

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

¹⁵Ahmad. F. M Basri dan Veithzal Rivai, *Performance appraisal*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).

¹⁶A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Refika Aditama, 2006).

¹⁷ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Para ahli di atas menyampaikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dengan pendapat yang berbeda. Dapat kita lihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:¹⁸

- (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- (3) Memiliki tujuan yang realistis.
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- (5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

¹⁸A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosda, 2007).

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.¹⁹

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.²⁰

Kepribadian adalah ciri, karakteristik, gaya atau sifat-sifat yang memang khas dikaitkan dengan diri seseorang, dan dapat dikatakan bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. Jadi, dapat dikatakan kepribadian itu sebenarnya adalah campuran dari hal-hal yang bersifat psikologis atau kejiwaan dan juga bersifat fisik.

b. Jenis Kepribadian

Berdasarkan aspek biologis, kepribadian dibagi menjadi 4 kelompok besar, yaitu :

1) Sanguine

¹⁹Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku 1 Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat, 2006).

²⁰Herlan Suherlan dan Yono Budhiono, *Psikologi Pelayanan* (Bandung: Media Perubahan, 2013) 10.

Tipe sanguine adalah orang yang gembira, yang senang hatinya, mudah untuk membuat orang tertawa, dan bisa memberi semangat pada orang lain. Tapi kelemahannya adalah dia cenderung impulsif, yaitu orang yang bertindak sesuai emosi atau keinginannya.

2) Plegmatik

Tipe plegmatik adalah orang yang cenderung tenang, dari luar cenderung tidak beremosi, tidak menampakkan perasaan sedih atau senang. Kelemahan orang plegmatik adalah ia cenderung mau ambil mudahnya, tidak mau susah, sehingga suka mengambil jalan pintas yang paling mudah dan gampang.

3) Melankolis

Tipe melankolis adalah orang yang terobsesi dengan karya yang paling bagus, yang paling sempurna dan dia memang adalah seseorang yang mengerti estetika keindahan hidup ini. Perasaannya sangat kuat, sangat sensitif maka kita bisa menyimpulkan bahwa cukup banyak seniman yang memang berdarah melankolis. Kelemahan orang melankolis, ia mudah sekali dikuasai oleh perasaan dan cukup sering perasaan yang mendasari hidupnya sehari-hari adalah perasaan murung.

4) Koleris

Seseorang yang koleris adalah seseorang yang dikatakan berorientasi pada pekerjaan dan tugas, dia adalah seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi. Kelebihannya adalah dia bisa melaksanakan tugas dengan setia dan akan bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya. Kelemahan orang yang berciri koleris adalah kurangnya kemampuan untuk bisa merasakan perasaan orang lain (empati) belas kasihannya terhadap penderitaan orang lain juga agak minim, karena perasaannya kurang bermain.

c. Teori Kepribadian

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM) atau model kepribadian lima faktor. McCrae dan Costa menyebutkan bahwa terdapat lima faktor atau lima *trait* dalam kepribadian manusia yaitu *conscientiousness*, *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness* dan *openness to experience*.²¹

Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada FFM oleh McCrae dan Costa:

1) *Conscientiousness* atau kesadaran hati nurani.

Seseorang yang berkepribadian ini adalah yang senantiasa berkonsentrasi untuk mengejar tujuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah pekerja keras, dapat diandalkan, efisien dan teratur, bertanggung jawab, serta tekun.

2) *Extraversion*

Extraversion adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Dimensi dari karakteristik ini adalah ramah, banyak bicara, antusias, agresif, berorientasi menjaga hubungan personal.

3) *Neuroticism*

Neuroticism yaitu besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Dimensi dari karakteristik ini adalah gelisah, marah, emosi, dan rendah diri.

4) *Agreeableness*

²¹Robert R. McCrae, dan Paul T. Costa Jr, "*Personality In Adulthood: A Five- Factor Theory Perspective*". (Ed. 2 New York: Guilford Press, 2013).

Agreeableness atau keramahan yaitu tingkat ketaatan norma individu. Dimensi dari karakteristik ini adalah sopan, percaya, ringan dan senang membantu, serta murah hati.

5) *Openness to experience*

Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah ingin tahu, kreatif, dan berbudaya. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas

d. *Indikator Kepribadian*

Menurut Robbins, Ada lima indikator dari kepribadian :²²

- 1) Ekstraversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri .
- 2) Kemampuan musyawarah, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai
- 3) Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil dan tertata
- 4) Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, dan tentram
- 5) Sifat keingintahuan, kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan

3. Lingkungan Kerja

a. *Pengertian Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

²²Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat, 2014), 131

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.²³

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁴ Jenis Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu :²⁵

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan

²³Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2001).

²⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Mandar Maju, 2001).

²⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cet. V; Bandung: PT Refika Aditama, 2011).

dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.²⁶

c. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.²⁷

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,

²⁶Arep Ihsak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003).

²⁷Dwi Septianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)" (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010), 17.

aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.²⁸

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.²⁹

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep penelitian merupakan sebuah gambaran dan pedoman pemikiran yang nantinya akan dijadikan sebuah dasar mengenai arah penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pikir akan memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah atau objek dari peneliti.

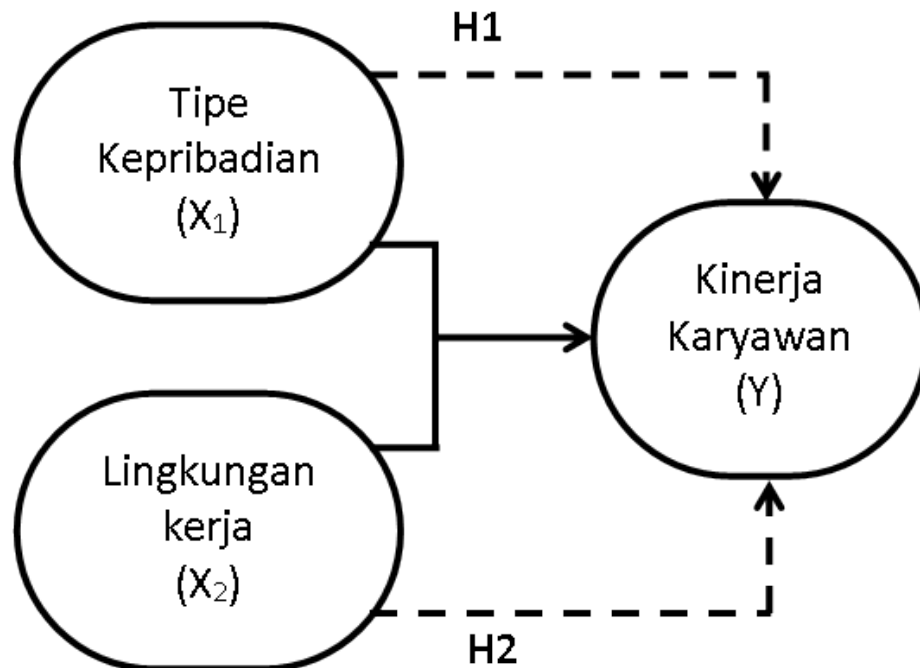
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

²⁸Ginanjar S. Nursasongko, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)” (Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012), 13.

²⁹Suprayitno dan Sukir, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 2 no. 1 (2007), 23-34. (23 Agustus 2020).

Keterangan :



Tipe Kepribadian (X₁) = Variabel bebas atau variabel independen

Lingkungan Kerja (X₂) = Variabel bebas atau variabel independen

Kinerja Karyawan (Y) = Variabel terikat atau variabel dependen

= Pengaruh secara simultan

= Pengaruh secara parsial

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁰ Berdasarkan rumusan penelitian ini dan landasan penelitian terdahulu maka, peneliti mengemukakan hipotesis atau kesimpulan sementara seperti di bawah ini:

1. Diduga tipe kepribadian (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

2. Diduga lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

3. Diduga tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

³⁰Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen* (Cet. IV; Bandung: CV Alfabeta, 2015).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Dalam penelitian survey informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner.³¹ Di mana peneliti langsung datang dan membagikan kuisisioner pada para staff yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah yang bertempat di Jl. Banteng nomor 06, Kelurahan Birobuli Selatan, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini adapun populasi dan sampel yang digunakan yaitu:

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset.³² Populasi dalam penelitian ini adalah para staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Jumlah staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah yaitu 118 orang yang diperoleh dari data sekunder.

Tabel 3.1

³¹Sugiyono, *Metode Penellitian Manajemen* (Cet. IV; Bandung: CV Alfabeta, 2015).

³²Sumarsono S, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

**Jumlah Staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2020**

No	Jabatan/Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Bidang Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	24
4	Bidang Deposit Pengembangan Koleksi, Pengolahan dan Konservasi Bahan Perpustakaan	11
5	Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca	9
6	Bidang Layanan, Alih Media, Otomasi dan Kerjasama Perpustakaan	11
7	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	11
8	Bidang Pengelolaan dan Pengawasan Kearsipan	13
9	Pejabat Fungsional Pustakawan	28
10	Pejabat Fungsional Arsiparis	9
Jumlah Staff		118

Sumber : data sekunder

2. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³³ Berdasarkan jumlah populasi di atas maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,1$). Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*.

Rumus Slovin :

³³Sugiyono, *Metode*.

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (10% = 0,1)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{118}{1 + (118 \times 0,01)} = \frac{118}{1 + (118 \times 0,01)} = \frac{118}{1 + 1,18}$$

$$n = \frac{118}{2,18} = 54,12$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 54,12 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 54 . Maka dengan itu, staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah yang akan dijadikan sampel terdapat 54 responden.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Variabel Independen*)

Varibel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya varibel dependen (terikat). Dalam SEM (*Struktural Equation Modeling* atau pemodelan persamaan struktur). Variabel independen adalah variabel oksigens. Adapun

³⁴Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

variabel dalam penelitian ini adalah : Tipe Kepribadian (X_1), Lingkungan Kerja (X_2).

2. Variabel terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel dependen atau variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SEM (*Struktural Equation Modeling* atau pemodelan persamaan struktur), variabel dependen disebut sebagai variabel endogen.³⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel penelitian yang akan diteliti adalah kinerja karyawan (Y), Tipe Kepribadian (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁷ Indikator kinerja menurut Robert L Mathis antara lain³⁸:

³⁵Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Ed. 1; Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

³⁶Sugiyono, *Metode*, 38.

³⁷A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama, 2006).

³⁸Mathis, *Manajemen*.

- a. *Kuantitas kerja*
- b. *Kualitas kerja*
- c. *Keandalan*
- d. *Kehadiran*

2. Tipe Kepribadian

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Indikator tipe kepribadian menurut Stephens P. Robbins antara lain³⁹:

- a. *Percaya Diri*
- b. *Kemampuan Musyawarah*
- c. *Tanggung jawab*
- d. *Stabilitas Emosi*
- e. *Sifat Keingintahuan*

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁴⁰ Indikator lingkungan kerja antara lain⁴¹:

- a. *Suasana kerja*
- b. *Hubungan dengan rekan kerja*
- c. *Tersedianya fasilitas kerja*

³⁹Robbins, *Perilaku*.

⁴⁰Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2001).

⁴¹Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja*.

F. Jenis dan Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis penelitian yang data penelitiannya berupa angka dan alat analisis yang digunakan adalah menggunakan statistik.⁴² Di mana data yang diperoleh dari kuesioner dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Data primer dalam penelitian ini yaitu pemberian angket atau kuesioner kepada staff perpustakaan daerah Palu yang berhubungan dengan tipe kepribadian dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder biasanya diperoleh dari peneliti lain, atau dari catatan di kantor, atau dari mana saja, sudah diolah atau belum diolah.⁴³

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan dapat dilakukan berbagai sumber dan berbagai cara. Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Maka teknik pengumpulan dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R dan D*, (Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014).

⁴³S. Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

untuk dijawab. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai Tipe Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Pengamatan atau Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data menggunakan cara penelitian secara langsung pada objek penelitian mengenai pengaruh tipe kepribadian, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Pada tahap observasi, peneliti langsung terjun lapangan guna memperoleh informasi tambahan dan untuk mengetahui kebenaran dari informasi yang didapat dari subjek pada saat observasi.

H. Pengukuran Data

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan tipe kepribadian, lingkungan kerja serta kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Setiap pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran. Skala Likert menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner memiliki 5 alternatif jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif tersebut. Lima alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jawaban Item Pertanyaan dan Skala Likert

Jawaban item pertanyaan	Skala Likert
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa skor 5 memiliki jawaban sangat setuju (SS) artinya tipe kepribadian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi sangat tinggi dalam pengukurannya. Skor 4 dengan jawaban setuju (S) artinya tipe kepribadian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi tinggi dalam pengukurannya. Skor 3 memiliki jawaban Kurang Setuju (KS) artinya tipe kepribadian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi cukup setuju dalam pengukurannya. Skor 2 dengan jawaban tidak setuju (TS) memiliki arti bahwa tipe kepribadian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki indikasi rendah dalam pengukurannya. Skor 1 dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki arti bahwa tipe kepribadian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi sangat rendah.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis tersebut digunakan untuk mengukur Pengaruh tipe kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner,. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner yang dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.⁴⁴

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁴⁵

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁴⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel itu tidak ortogonal yang artinya variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol.

b. Uji Heteroskedastisitas

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

⁴⁵Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Ed. 1; Cet. III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

⁴⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 103.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap.⁴⁷ Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah menggunakan grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka itu telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.⁴⁸ Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka itu model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

⁴⁷Ibid., 139.

⁴⁸Asep Saipul Hamdi dan E Baharuddin, *Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepulish, 2014).

Regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana, dengan menambah dan memasukkan variabel bebas menjadi lebih dari satu.⁴⁹ Dalam penelitian ini, ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan demikian regresi berganda dinyatakan dengan persamaan matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen

e = Error atau variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis T

Uji hipotesis dilakukan dengan uji T yaitu untuk mengetahui variabel independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.⁵⁰ Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,1$) dengan kaidah-kaidah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

⁴⁹Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011).

⁵⁰Dwi Priyanto, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet. I; Yogyakarta: Gava Media, 2013).

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan melihat tabel t sesuai dengan tingkatan kepercayaan yang ditentukan dengan cara $df = N - K$, dimana N = Jumlah sampel dan K = Variabel penelitian.

5. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05. Dalam uji ini digunakan rumus yang dikemukakan Riduan.⁵¹

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - l}}$$

Dimana :

R = nilai koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

6. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di mana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 (semakin kecil mendekati nol, maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti

⁵¹Riduan, *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

mode yang digunakan lemah untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.⁵²

Untuk memberi penafsiran akan besar kecilnya suatu mode pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Kriteria Koefisien Determinan

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 19,9%	Sangat Rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
79,9% -100%	Sangat Kuat

Sumber: Sofyan Siregar.⁵³

⁵²Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, (Yogyakarta: Andi, 2010).

⁵³Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Sejarah berdirinya Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tidak terlepas dari terbentuknya Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Peralihan dari status Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah menjadi Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan perjalanan panjang.

Pembentukan Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0199/1978 tanggal 23 Juli 1978. Mengenai susunan organisasi dan tata kerja serta penggolongan tipe ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 095/o/1979 tanggal 2 Mei 1979.

Dalam kurun waktu hampir 10 tahun hingga terbitnya Surat Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1989 tanggal 6 Maret 1989 tentang Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas RI), di mana Pusat Pembinaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dilebur kedalam Perpustakaan Nasional menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui Menteri Sekretariat Negara.

Adapun pembentukan Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah dilakukan dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 001/Org./9/1990 tanggal 21 September 1990 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Nasional dan secara penuh peralihan tersebut baru terealisasi terhitung mulai sejak tanggal 1 April 1991. Kemudian daripada itu dalam kurun waktu 10 tahun Pemerintah merasa perlu meningkatkan peran dan fungsi perpustakaan secara lebih luas dan berdayaguna sebagai sarana mencerdaskan kehidupan bangsa, maka pada tanggal 29 Desember 1998 diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 50 Tahun 1997 tentang Perpustakaan Nasional RI yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1998 tanggal 23 Juli Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Dengan terbitnya Keppres tersebut secara kelembagaan Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah mengalami perubahan status maupun struktur organisasinya menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Sulawesi Tengah eselon IIB dan ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1998 tanggal 23 Juli tentang Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Nasional RI.

Kemudian seiring dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1998 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, maka Perpustakaan Nasional Provinsi Sulawesi Tengah kembali mengalami perubahan status organisasi dari instansi Vertikal Perpustakaan Nasional RI di Jakarta menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Tengah dengan nomenklatur Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 15 Tahun 2001 tanggal 13 Desember 2001 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan eselonisasi IIa.

Dengan terbitnya Perda tersebut, maka Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mengacu kepada kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur Sulawesi Tengah dan secara fungsional mengacu kepada kebijakan Pemerintah melalui Perpustakaan Nasional RI.

2. Visi dan Misi Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah

a. Visi Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah

Terwujudnya masyarakat Sulawesi Tengah yang cerdas dan berdaya saing melalui pengembangan perpustakaan serta menjadikan arsip sebagai akuntabilitas kinerja organisasi.

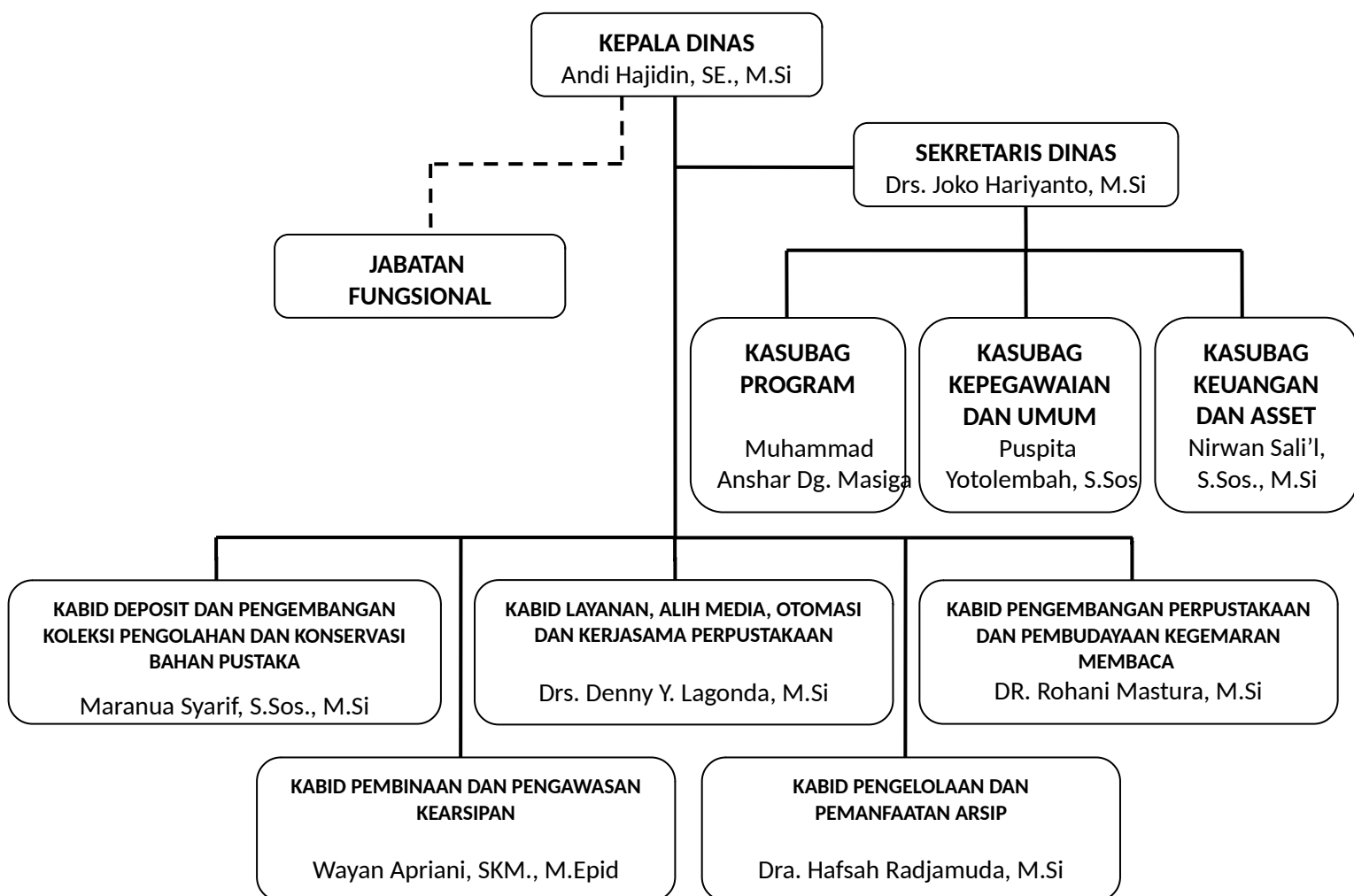
b. Misi Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah

- 1) Menempatkan Badan Perpustakaan Daerah sebagai pusat layanan informasi ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan kebudayaan serta sarana pembelajaran sepanjang hayat
- 2) Mengembangkan potensi sumber daya perpustakaan dan kearsipan secara profesional.
- 3) Menjadikan perpustakaan sebagai sarana pelestari bahan pustaka, sarana penelitian ilmiah, sarana rekreasi dan pengembangan budaya baca, serta mendayagunakan arsip sebagai akuntabilitas kinerja organisasi.
- 4) Melestarikan arsip sebagai alat bukti yang sah dan memori kolektif serta jati diri daerah dalam kerangka NKRI.
- 5) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dan sarana prasarana Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah.

3. Struktur Organisasi Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah

Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah dipimpin oleh Bapak Andi Hajidin, SE., M.Si selaku Kepala Dinas Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah. Adapun Struktur Organisasi pada Perpustakaan Daerah Sulawesi Tengah dengan penjabaran sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Uraian tugas dan fungsi jabatan yang ada di Perpustakaan Daerah⁵⁴ :

a. Dinas

Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan urusan pengelolaan administrasi, program, keuangan, aset, kepegawaian, umum dan Korpri lingkungan dinas.

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan rencana kerja, pengelolaan administrasi keuangan, aset, kepegawaian, dan umum.
- 2) Penyiapan bahan pengkoordinasian perumusan rencana kerja, pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, dan umum.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan teknis operasional pelayanan administrasi keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum.
- 4) Pelaksanaan urusan penyusunan rencana kerja, pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum.
- 5) Pelaksanaan pengendalian dan pemantauan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum.
- 6) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan; dan
- 7) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.

⁵⁴Republik Indonesia, “Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi”, 2016 (Palu), 4-19

c. Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi, Pengolahan dan Konservasi Bahan Perpustakaan

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan atau bimbingan teknis bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.
- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan. dan
- 6) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang deposit, pengembangan koleksi, pengolahan dan konservasi bahan perpustakaan.

d. Bidang Layanan Alih Media, Otomasi Dan Kerjasama

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang layanan alih media, otomasi dan kerjasama.
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang layanan alih media, otomasi dan kerjasama.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis bidang layanan alih media, otomasi dan kerjasama.
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas bidang layanan alih media, otomasi dan kerjasama.
- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas; dan

- 6) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang layanan alih media, otomasi dan kerjasama.

e. Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengembangan dan pembudayaan kegemaran membaca.
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pengembangan dan pembudayaan kegemaran membaca.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan atau bimbingan teknis bidang pengembangan dan pembudayaan kegemaran membaca.
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas bidang pengembangan dan pembudayaan kegemaran membaca.
- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas; dan
- 6) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pengembangan dan pembudayaan kegemaran membaca.

f. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan.
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan.
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan.

- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas; dan
- 6) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pembinaan dan pengawasan kearsipan.

g. Bidang Pengelolaan dan Pengawasan Arsip

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan dan pengawasan arsip.
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pengelolaan dan pengawasan arsip.
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis bidang pengelolaan dan pengawasan arsip.
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas bidang pengelolaan dan pengawasan arsip.
- 5) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas; dan
- 6) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pengelolaan dan pengawasan arsip.

B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada staff Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
54	54	54	54	100%

Sumber: Data Primer, 2020

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 staff pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.2
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	35,2	35,2	35,2
	Wanita	35	64,8	64,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 54 orang jumlah sampel dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki (kolom 1) berjumlah 19 orang (35,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan (kolom 2) berjumlah 35 orang (64,8%). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

TABEL 4.3
Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	7	13,0	13,0	13,0
	26-30 Tahun	5	9,3	9,3	22,2
	31-35 Tahun	8	14,8	14,8	37,0
	> 36 Tahun	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.3 ini menunjukkan bahwa dari 54 orang jumlah sampel dalam penelitian ini yang berumur 20 - 25 tahun (kolom 1) berjumlah 7 orang (13%), 26 tahun - 30 tahun (kolom 2) berjumlah 5 orang (9,3%), 31 tahun - 35 tahun (kolom 3) berjumlah 8 orang (14,8%), dan yang berumur > 36 tahun (kolom 4) berjumlah 34 orang (63%). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebagian besar berumur lebih dari 36 tahun.

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	33,3	33,3	33,3
	D3	9	16,7	16,7	50,0
	S1	24	44,4	44,4	94,4
	S2	3	5,6	5,6	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0

	Total	54	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.4 ini menunjukkan bahwa dari 54 orang jumlah sampel dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA (kolom 1) berjumlah 18 orang (33,3%), D3 (kolom 2) berjumlah 9 orang (16,7%), S1 (kolom 3) berjumlah 24 orang (44,4%), S2 (kolom 4) berjumlah 3 orang (5,6%), dan tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir S3 (kolom 5) (0%) sehingga sampel dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh staff tamatan S1.

Tabel 4.5
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	10	18,5	18,5	18,5
	< 10 Tahun	10	18,5	18,5	37,0
	> 10 Tahun	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.5 ini menunjukkan bahwa dari 54 orang jumlah sampel dalam penelitian ini yang telah bekerja < 5 tahun (kolom 1) berjumlah 10 orang (18,5%), < 10 tahun (kolom 2) berjumlah 10 orang (18,5%), dan > 10 tahun (kolom 3) berjumlah 34 orang (63%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja (variabel independen) dan Kinerja Karyawan (variabel dependen). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban

responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:⁵⁵

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jadi rentang dalam interval adalah 0,8

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sangat Buruk = 1,0 – 1,7

Buruk = 1,8 – 2,5

Cukup Baik = 2,6 – 3,3

Baik = 3,4 – 4,1

Sangat Baik = 4,2 – 5,0

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Tipe Kepribadian (X₁)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Tipe Kepribadian

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki	0	1	1	37	15	226	4,19%

⁵⁵ Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

	rasa percaya diri dalam bekerja							
		0%	1,9%	1,9%	68,5%	27,8%		
2	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	0	0	1	44	9	224	4,15%
		0%	0%	1,9%	81,5%	16,7%		
3	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	5	37	12	223	4,13%
		0%	0%	9,3%	68,5%	22,2%		
4	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	0	0	4	38	12	224	4,15%
		0%	0%	7,4%	70,4%	22,2%		
5	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	4	45	5	217	4,02%
		0%	0%	7,4%	83,3%	9,3%		
Rata –rata								4,13%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Tipe Kepribadian yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 37 orang setuju, 1 orang kurang setuju, dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 226 dengan nilai rata-rata 4,19% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel Tipe Kepribadian yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 44 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,15% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel Tipe Kepribadian yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 37 orang setuju, dan 5 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat terhadap variabel Tipe Kepribadian yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 38 orang setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,15% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel Tipe Kepribadian yaitu sebanyak 4 orang sangat setuju, 45 orang setuju, dan 5 orang kurang setuju, Total skor jawaban dari 54 responden adalah 217 dengan nilai rata-rata 4,02% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	0	0	8	37	9	217	4,02

		0%	0%	14,8%	68,5%	16,7%		
2	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	0	0	5	37	12	223	4,13
		0%	0%	9,3%	68,5%	22,2%		
3	Saya sudah merasa aman dalam bekerja	0	0	4	45	5	217	4,02
		0%	0%	7,4%	83,3%	9,3%		
4	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya	0	0	2	43	9	223	4,13
		0%	0%	3,7%	79,6%	16,7%		
5	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan	0	0	4	43	7	219	4,06
		0%	0%	7,4%	79,6%	13,0%		
6	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	0	0	0	37	17	233	4,31
		0%	0%	0%	68,5%	31,5%		
7	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	0	0	1	45	8	223	4,13
		0%	0%	1,9%	83,3%	14,8%		

8	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	0	0	3	44	7	220	4,07
		0%	0%	5,6%	81,5%	13,0%		
Rata-rata								4,11%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 37 orang menjawab setuju, dan 8 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 217 dengan nilai rata-rata 4,02% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 37 orang menjawab setuju, dan 5 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 217 dengan nilai rata-rata 4,02% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 43 orang menjawab setuju, dan 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah

223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 43 orang menjawab setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 219 dengan nilai rata-rata 4,06% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 37 orang menjawab setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 233 dengan nilai rata-rata 4,31% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 44 orang menjawab setuju, 3 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 220 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria penilaian baik.

3. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga	0	0	0	46	8	224	4,15%
		0%	0%	0,0%	85,2%	14,8%		
2	Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	1	44	9	224	4,15%
		0%	0%	1,9%	81,5%	16,7%		
3	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada	0	0	4	45	5	217	4,02%
		0%	0%	7,4%	83,3%	9,3%		
4	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0	0	2	43	9	223	4,13%
		0%	0%	3,7%	79,6%	16,7%		
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan	0	0	4	43	7	219	4,06%
		0%	0%	7,4%	79,6%	13,0%		

6	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan konsisten	0	0	0	37	17	233	4,31%
		0%	0%	0,0%	68,5%	31,5%		
7	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah optimal	0	0	1	45	8	223	4,13%
		0%	0%	1,9%	83,3%	14,8%		
8	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	44	7	220	4,07%
		0%	0%	5,6%	81,5%	13,0%		
9	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	0	0	0	34	20	236	4,37%
		0%	0%	0,0%	63,0%	37,0%		
10	Jam kerja yang ditetapkan membuat saya nyaman di tempat kerja	0	0	7	40	7	216	4,00%
		0%	0%	13,0%	74,1%	13,0%		
11	Saya selalu hadir setiap hari kerja (kecuali libur)	0	0	0	45	9	225	4,17%
		0%	0%	1,9%	83,3%	14,8%		
Rata-rata								4,14%

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 46 orang

menjawab setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,15% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 44 orang menjawab setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 224 dengan nilai rata-rata 4,15% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 217 dengan nilai rata-rata 4,02% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 43 orang menjawab setuju, dan 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 43 orang menjawab setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 219 dengan nilai rata-rata 4,06% maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 37 orang menjawab setuju. Total

skor jawaban dari 54 responden adalah 233 dengan nilai rata-rata 4,31% maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 223 dengan nilai rata-rata 4,13% maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 44 orang menjawab setuju, dan 3 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 220 dengan nilai rata-rata 4,07% maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesembilan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 34 orang menjawab setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 236 dengan nilai rata-rata 4,37% maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesepuluh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 40 orang menjawab setuju, dan 7 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 216 dengan nilai rata-rata 4,0% maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesebelas terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 45 orang menjawab

setuju. Total skor jawaban dari 54 responden adalah 225 dengan nilai rata-rata 4,17% maka, pernyataan kesebelas termasuk dalam kriteria penilaian baik.

D. Uji Instrumen Penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berdasarkan perhitungan di tentukan bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,2681.⁵⁶

Untuk melihat butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah dalam penelitian ini dengan melihat tabel *Item Total Statistics*, kemudian lihat pada kolom *Corrected Item-Total Corelation*, kemudian di bandingkan dengan nilai yang terdapat pada r_{tabel} . Nilai *Corrected Item-Total Corelation* dari nilai r_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,2681 yang dapat kita lihat pada tabel r_{tabel} yang sudah ada.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tipe Kepribadian 1	16,44	2,138	,534	,760
Tipe Kepribadian 2	16,52	2,519	,520	,762
Tipe Kepribadian 3	16,54	1,876	,781	,664

⁵⁶Sugiyono, *Metode*, 20.

Tipe Kepribadian 4	16,52	2,292	,492	,771
Tipe Kepribadian 5	16,65	2,497	,532	,758

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	28,85	4,544	,346	,801
Lingkungan Kerja 2	28,74	3,705	,797	,713
Lingkungan Kerja 3	28,85	4,430	,635	,752
Lingkungan Kerja 4	28,74	4,347	,639	,750
Lingkungan Kerja 5	28,81	4,116	,752	,730
Lingkungan Kerja 6	28,56	4,931	,264	,806
Lingkungan Kerja 7	28,74	4,686	,509	,771
Lingkungan Kerja 8	28,80	5,184	,171	,815

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan 1	41,41	7,227	,426	,814
Kinerja Karyawan 2	41,41	6,737	,601	,799
Kinerja Karyawan 3	41,54	6,593	,669	,793
Kinerja Karyawan 4	41,43	6,476	,680	,791
Kinerja Karyawan 5	41,50	6,217	,778	,780
Kinerja Karyawan 6	41,24	7,092	,346	,823
Kinerja Karyawan 7	41,43	6,928	,532	,806

Kinerja Karyawan 8	41,48	7,802	,080	,844
Kinerja Karyawan 9	41,19	6,607	,532	,805
Kinerja Karyawan 10	41,56	6,629	,485	,810
Kinerja Karyawan 11	41,39	7,336	,343	,821

Sumber Data: Output SPSS 2020

Tabel di 4.9, terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk variabel tipe kepribadian di atas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2681). Akan tetapi pada variabel lingkungan kerja terdapat dua butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan ke-6 dan ke-8 yang mana $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,2681), sedangkan pada variabel kinerja karyawan terdapat satu butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan ke-8 yang mana $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,2681).

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 20 di mana dalam mengukur reliabilitas di sini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,6.⁵⁷ Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 20 for windows dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

	Reliability Statistics
--	-------------------------------

⁵⁷Siregar, *Statistik*.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Tipe Kepribadian (X_1)	,786	5

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X_2)	,832	6

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Karyawan (Y)	,844	10

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), variabel independen Tipe Kepribadian (X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,786, Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,832 dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844, yang artinya bahwa variabel X_1 , X_2 dan Y dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran yang dapat menimbulkan masalah, seperti standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga

sangat besar, pengaruh variabel bebas tidak dapat dideteksi atau variasi dari koefisiennya tidak minim lagi. Asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut :

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan model regresi, dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*.⁵⁸ Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,864	1,699		5,218	,000		
	Tipe Kepribadian	,339	,146	,217	2,321	,024	,206	4,861
	Lingkungan Kerja	,903	,112	,754	8,045	,000	,206	4,861

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.11 nilai *tolerance* Tipe Kepribadian (X_1) memiliki nilai 0,206 > 0,10 dan nilai *tolerance* Lingkungan Kerja (X_2) 0,206 > 0,10 dan melihat kolom *VIF* Tipe Kepribadian (X_1) dengan nilai 4,861 < 10,00 dan nilai *VIF* Lingkungan

⁵⁸Ghozali, *Aplikasi*, 103.

Kerja (X_2) dengan nilai $4,861 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya.⁵⁹ Salah satu caranya dengan melihat nilai *signifikan two tails* yang dihasilkan oleh *spearman rank tes*. Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastiditas

Correlations					
			Unstandar dized Residual	Tipe Kepribadian	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandar ized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,123	,006
		Sig. (2-tailed)	.	,376	,968
		N	54	54	54
	Tipe Kepribadian	Correlation Coefficient	-,123	1,000	,750**
		Sig. (2-tailed)	,376	.	,000
		N	54	54	54
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,006	,750**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,968	,000	.
		N	54	54	54

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

Sumber Data: Output SPSS 2020

⁵⁹Ibid., 139.

Pada tabel 4.12 Hasil dari spearman's rho tipe kepribadian pada kolom *sig two tailed* memiliki nilai 0.376, dan lingkungan kerja pada kolom *sig two tailed* memiliki nilai 0,968. Dalam hal nilai *sig two tailed* tipe kepribadian dan lingkungan kerja > 0.05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

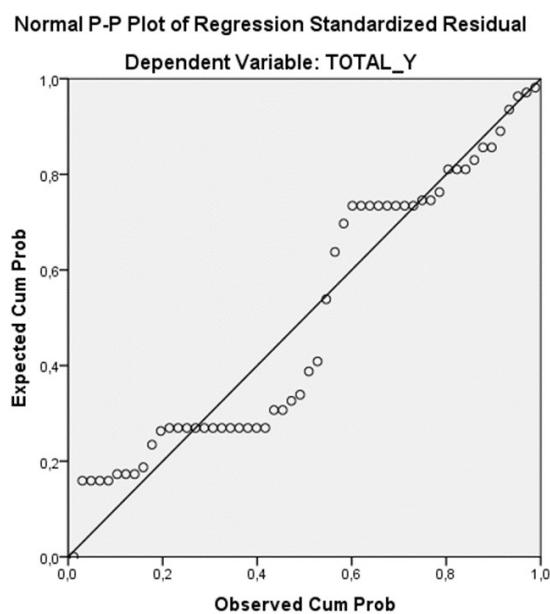
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,86791127
Most Extreme Differences	Absolute	,164
	Positive	,164
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,204
Asymp. Sig. (2-tailed)		,110
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber Data: Output SPSS 2020

Pada tabel 4.13 hasil dari *Unstandardized Residual* pada kolom *Most Extreme Differences* di bagian absolut hasilnya adalah 0,164. Apabila dibandingkan dengan kolmogorov tabel pada sampel $N = 54$, yaitu 0,18, maka $0,164 < 0,18$ yang berarti data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini juga dibuktikan dari hasil uji probabilitas pada *SPSS 20* yaitu dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) nilainya 0,11 di mana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Adapun analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 20* baru terlihat grafik distribusi normal sebagai berikut:

Gambar 4.2
Normalitas Probability Plot



Sumber:
SPSS 20.

grafik tersebut,
titik menyebar

Data Output

Berdasarkan
terlihat titik-
di sekitar garis

diagonal, dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Model regresi ini layak digunakan, karena apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka hal ini memenuhi syarat asumsi normalitas.⁶⁰

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 20 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,864	1,699		5,218	,000
	Tipe Kepribadian (X ₁)	,339	,146	,217	2,321	,024
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,903	,112	,754	8,045	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber Data: Output SPSS 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,864 + 0,339 X_1 + 0,903 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

⁶⁰Hamdi dan Baharuddin, *Penelitian Kuantitatif*.

1. Nilai konstanta sebesar 8,864 menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 8,864.
2. Nilai koefisien variabel tipe kepribadian (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,339, yang berarti setiap penambahan satu satuan variabel tipe kepribadian maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,339.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,903 yang berarti setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,903.

G. Uji T Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau tidak.

Berdasarkan Tabel 4.14 tipe kepribadian (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} 2,321 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.024 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0.024 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel tipe kepribadian (X_1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel tipe kepribadian (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,217 atau 21,7%.

Adapun lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} 8,045 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0.000 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat

dilihat pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,754 atau 75,4%.

H. UJI F

Pengujian ini ingin diketahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,410	2	196,705	251,281	,000 ^b
	Residual	39,923	51	,783		
	Total	433,333	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Tipe Kepribadian (X_1)						

Sumber Data: Output SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $251,281 > F_{tabel}$ 3,18 dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

I. UJI Koefisien Determinan (R)²

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik *SPSS 20 For Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,904	,885
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X ₂), Tipe Kepribadian (X ₁)				

Sumber Data: Output SPSS 2020

Tampilan output SPSS *Model Summary* besarnya *R Square* adalah 0,908, hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari tipe kepribadian (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), sebesar 90,8%. Sedangkan sisanya (100% - 90,8% = 9,2%) jadi, 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, diluar dari penelitian ini.

J. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan Uji T. Berdasarkan Uji T dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

Berdasarkan Tabel 4.14 tipe kepribadian (X₁) diperoleh nilai T_{hitung} 2,321 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.024 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya 0.024 < 0,05, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel tipe kepribadian (X₁) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Serta lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai T_{hitung} 8,045 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya 0.000 < 0,05, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Uji T tersebut, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa

“Diduga bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.” **diterima.**

K. Pembahasan Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah dengan metode kuantitatif yang berlokasi di Palu, Sulawesi Tengah. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diteliti yakni 118 responden, yaitu dimana pengambilan sampel menggunakan metode Slovin.

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data yang bersumber dari data yang dikumpulkan dengan menggunakan pengisian kuesioner untuk mengetahui jawaban responden mengenai Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Kuesioner terdiri dari 24 pernyataan, setiap pernyataan terdiri dari alternatif jawaban yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Setelah diperoleh data hasil kuesioner maka peneliti melakukan analisis data tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda adapun beberapa metode yang digunakan dalam regresi linear berganda adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji T, uji F dan uji R^2).

Hasil penelitian berdasarkan tampilan output *Model Summary* pada tabel 4.16, besarnya *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,908 nilai menunjukkan bahwa 90,8% kinerja karyawan dijelaskan oleh 2

variabel independen yaitu tipe kepribadian dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 9,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji parsial (Uji T) memperlihatkan bahwa pada variabel tipe kepribadian (X_1) nilai T_{hitung} 2,321 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.024 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0.024 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel tipe kepribadian memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel tipe kepribadian (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,217 atau 21,7%.

Big Five Personality atau kepribadian lima besar disusun oleh Costa & McRae untuk menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Kepribadian ini meliputi lima faktor yaitu *Neuroticism*, dan *Openness to experience*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*.⁶¹

Berdasarkan teori dasar dari *trait theory*, yang mana setiap individu digambarkan memiliki karakteristik masing-masing dalam hal pikiran, perasaan, dan perilaku.⁶² Semua masalah tersebut sangat berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut.

⁶¹Robert, *Personality*.

⁶²Deva Ludian Tanyo, "Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Akademik Dengan Motivasi Akademik Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Airlangga", (*Jurnal manajemen bisnis indonesia*, Vol 2 No. 1, 2015), 171. (10 Januari 2021).

Indikator-indikator yang mendukung variabel tipe kepribadian yaitu percaya diri, kemampuan musyawarah, tanggung jawab, stabilitas emosi dan sifat keingintahuan.⁶³

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Rahman Hakim pada tahun 2011 yang menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kreatif dalam organisasi pada organisasi kreatif di Semarang.⁶⁴

Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} 8,045 > T_{tabel} 2,008 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0.000 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,754 atau 75,4%.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

⁶³Robbins, *Perilaku*.

⁶⁴Hakim, *Pengaruh Kepribadian*.

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja Logahan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.⁶⁵ Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.⁶⁶ Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, karena dapat meningkatkan semangat kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Windiarti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP JBTB II Surabaya.⁶⁷

⁶⁵Jerry Marcellinus Logahan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem", (Tarakanita, 2009), 4.

⁶⁶Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja*.

⁶⁷Windiarti, *Pengaruh Disiplin Kerja*.

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $251,281 > F_{tabel}$ 3,18 dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji *Model Summary* besarnya *R Square* adalah 0,908, hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sebesar 90,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 90,8\% = 9,2\%$) jadi, 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, di luar dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Ini membuktikan bahwa jika tipe kepribadian ditingkatkan maka kinerja karyawan juga pasti akan meningkat
2. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Ini membuktikan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga pasti akan meningkat.
3. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah. Hal ini dibuktikan dari nilai Sig F $0,000 < 0,05$, $F_{hitung} 251,281 > F_{tabel} 3,18$ serta $R square$ sebesar 90,8. Ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari tipe kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sebesar 90,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 90,8\% = 9,2\%$) jadi, 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, diluar dari penelitian ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat meneliti dengan variabel-variabel diluar variabel yang diteliti seperti disiplin kerja, stres kerja dan lainnya. Agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tipe kepribadian dan lingkungan kerja mempunyai nilai pengaruh positif dan signifikan yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah mempertahankan hubungan antara rekan kerja, dan penyediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru, sehingga memicu peningkatan kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Adam, Yusuf. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*. Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri, Palu, 2019.
- Basri, Ahmad. F. M dan Veithzal Rivai. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada, 2005.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah; 2015.
- Diniaty, Dewi dan Muhammad Fairus. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau*.” Dalam *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 11 no. 2 (2014). <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin/article/download/759/708> (Diakses pada 4 Juli 2020).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hakim, Arif R. *Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Studi Pada Organisasi Kreatif di Semarang*. Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011. (Diakses pada 8 Juli 2020).
- Hakim, Zikrul. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Multitama, 2006.
- Hamdi, Asep S dan E. Baharuddin. *Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan Cet I*; Yogyakarta: Deepulish, 2014.
- Hanggraeni, Dewi. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa, 2002.
- Ihsak, Arep dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- Institut Agama Islam Negeri Palu. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Skripsi, Tesis dan Disertasi (Edisi Revisi)*. Palu: IAIN Palu, 2020.
- Iskandar, Yogi. “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu”. (Skripsi Tidak diterbitkan, IAIN, Palu).

- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Logahan, Jerry Marcellinus. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”. Tarakanita, 2009.
- Ludian, Tantyo Deva. “pengaruh the big five personality terhadap kinerja akademik dengan motivasi akademik sebagai variabel intervening pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen universitas airlangga”. *Jurnal manajemen bisnis indonesia*, Vol 2 No. 1 (2015). (Diakses pada 10 Januari 2021).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama, 2006.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2007.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- McCrae, Robert R. dan Paul T. Costa, Jr. *Personality In Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press, 2013.
- Nursasongko, Ginanjar S. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)”. Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012. (Diakses pada 22 Agustus 2020).
- Priyanto, Dwi. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, Cet I; Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Riduan. *Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Republik Indonesia, “Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi,” 2016. Palu;
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke Lima)*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Septianto, Dwi. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)”. Skripsi Tidak

- diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010. (Diakses pada 18 Juli 2020).
- Shihab, Muhammad Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2001.
- Sinambela, L. P. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Siregar Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2013.
- _____. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* Edisi 1 Cet 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2015.
- Sugiyono. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- _____. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan, R dan D* Cet 20. Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____. *Metode Penelitian Manajemen (Cetakan ke empat)*. Bandung: CV Alfabeta, 2015.
- Suherlan, Herlan dan Yono Budhiono. *Psikologi Pelayanan*. Bandung: Media Perubahan, 2013.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Sumarsono, S. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Sunyoto, Danang. *Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2001.
- Suprayitno dan Sukir. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 No. 1 (2007). (Diakses pada 23 Agustus 2020).
- Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda, 2010.
- Windiarti A. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Uip Jbtb Ii Surabaya*. Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2019. (Diakses pada 10 Juli 2020).

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN DAERAH SULAWESI TENGAH

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar S1 Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, saya sebagai peneliti **memohon bantuan Bapak/Ibu**, staff yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah, agar berkenan memberikan jawaban pada kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tipe keperibadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan **tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu**. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Nur Rizka Andi Magalatung
NIM. 16.3.12.0013

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan: a. SMU b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun b. < 10 tahun c. > 10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda silang (**X**) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data yang bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan bapak/ibu/saudara/saudari , yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban , yaitu :

Sangat Setuju	: Diberi Skor 5
Setuju	: Diberi Skor 4
Kurang Setuju	: Diberi Skor 3
Tidak Setuju	: Diberi Skor 2
Sangat Tidak Setuju	: Diberi Skor 1

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga					
2	Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
Kualitas Kerja						
1	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada					
2	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan					
Keandalan						
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan konsisten					
2	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah optimal					
3	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kehadiran						
1	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
2	Jam kerja yang ditetapkan membuat saya nyaman di tempat kerja					
3	Saya selalu hadir setiap hari kerja (kecuali libur)					

2. VARIABEL BEBAS KEPRIBADIAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Percaya Diri						
1	Saya memiliki rasa percaya diri dalam bekerja					
Kemampuan Bersepakat						
2	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
Tanggung Jawab						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
Stabilitas Emosi						
4	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan					
Sifat Keingintahuan						
5	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					

3. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik					
3	Saya sudah merasa aman dalam bekerja					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
1	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
2	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
1	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik					
2	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					
3	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					

TABULASI KUESIONER
Tipe Kepribadian (X1)

NO RESP	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	4	3	3	4	4	18
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	5	4	21
17	3	4	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	4	4	22
26	5	4	5	4	4	22
27	5	5	5	4	4	23
28	5	4	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	3	3	18
31	5	4	4	5	4	22
32	4	4	3	3	4	18
33	5	5	5	5	4	24
34	4	4	4	5	4	21

35	4	4	4	5	4	21
36	5	4	4	5	4	22
37	4	4	4	5	4	21
38	4	4	3	3	3	17
39	5	5	5	4	5	24
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	4	5	24
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	4	4	21
50	4	5	5	5	4	23
51	5	4	4	5	4	22
52	4	4	4	4	4	20
53	5	4	5	4	4	22
54	2	5	3	4	4	18
JUMLAH	228	224	223	224	217	1116

48	4	4	4	4	4	4	4	5	33
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	5	5	4	4	4	4	3	5	34
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	4	4	4	4	4	4	34
54	4	3	4	3	4	4	4	3	29
JUMLAH	217	223	217	223	219	233	223	220	1775

**TABULASI KUESIONER
KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO RESP	NOMOR PERTANYAAN											JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	47
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48
26	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
28	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	44
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	44
38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	40
39	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	52
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	52
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	46
45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	47
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
50	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	43
JUMLAH	224	224	217	223	219	233	223	220	236	216	225	2460	

PERTANYAAN UMUM

NOMOR RESP	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA	JUMLAH
1	4	2	3	3	12
2	4	2	3	3	12
3	4	2	3	3	12
4	1	1	1	1	4
5	1	1	1	1	4
6	4	2	2	3	11
7	4	2	2	3	11
8	4	2	2	3	11
9	4	2	2	3	11
10	4	2	1	3	10
11	4	2	2	3	11
12	4	2	2	3	11
13	3	1	1	2	7
14	4	1	3	3	11
15	4	2	2	3	11
16	4	2	3	3	12
17	4	2	3	3	12
18	4	2	1	3	10
19	4	2	1	3	10
20	4	2	1	3	10
21	3	1	1	2	7
22	4	2	3	3	12
23	4	2	3	3	12
24	3	2	1	2	8
25	4	2	3	3	12
26	4	2	3	3	12
27	4	2	3	3	12
28	4	2	3	3	12
29	4	1	2	2	9
30	2	1	1	2	6
31	3	2	1	1	7
32	1	1	1	1	4
33	2	2	3	2	9
34	2	2	3	2	9
35	3	2	1	2	8
36	2	1	4	2	9

KETERANGAN:

USIA

20 - 25 TAHUN = 1

26 - 30 TAHUN = 2

31 - 35 TAHUN = 3

> 36 TAHUN = 4

JENIS KELAMIN

PRIA = 1

WANITA = 2

PENDIDIKAN TERAKHIR

SMU = 1

D3 = 2

S1 = 3

S2 = 4

S3 = 5

LAMA BEKERJA

< 5 TAHUN = 1

< 10 TAHUN = 2

> 10 TAHUN = 3

37	3	2	3	3	11
38	4	1	3	3	11
39	3	1	1	3	8
40	4	2	3	3	12
41	4	2	4	3	13
42	4	1	2	3	10
43	4	1	1	3	9
44	4	2	3	3	12
45	4	1	1	1	7
46	4	1	3	3	11
47	4	2	3	3	12
48	4	1	3	3	11
49	1	2	3	1	7
50	1	1	3	1	6
51	2	2	4	1	9
52	3	2	3	2	10
53	1	1	1	1	4
54	1	1	1	1	4
JUMLAH	177	89	120	132	518

A. Uji Realiabilitas dan Validitas Variabel Tipe Kepribadian (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,44	2,138	,534	,760
X1.2	16,52	2,519	,520	,762
X1.3	16,54	1,876	,781	,664
X1.4	16,52	2,292	,492	,771
X1.5	16,65	2,497	,532	,758

B. Uji Realiabilitas dan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,85	4,544	,346	,801
X2.2	28,74	3,705	,797	,713
X2.3	28,85	4,430	,635	,752
X2.4	28,74	4,347	,639	,750
X2.5	28,81	4,116	,752	,730
X2.6	28,56	4,931	,264	,806
X2.7	28,74	4,686	,509	,771
X2.8	28,80	5,184	,171	,815

C. Uji Realiabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41,41	7,227	,426	,814
Y.2	41,41	6,737	,601	,799
Y.3	41,54	6,593	,669	,793
Y.4	41,43	6,476	,680	,791
Y.5	41,50	6,217	,778	,780
Y.6	41,24	7,092	,346	,823
Y.7	41,43	6,928	,532	,806
Y.8	41,48	7,802	,080	,844
Y.9	41,19	6,607	,532	,805
Y.10	41,56	6,629	,485	,810
Y.11	41,39	7,336	,343	,821

A. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,864	1,699		5,218	,000		
1 TOTAL_X1	,339	,146	,217	2,321	,024	,206	4,861
TOTAL_X2	,903	,112	,754	8,045	,000	,206	4,861

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

B. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,123	,006
		Sig. (2-tailed)	.	,376	,968
		N	54	54	54
	TOTAL_X1	Correlation Coefficient	-,123	1,000	,750**
		Sig. (2-tailed)	,376	.	,000
		N	54	54	54
TOTAL_X2	Correlation Coefficient	,006	,750**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,968	,000	.	
	N	54	54	54	

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

C. Uji Normalitas

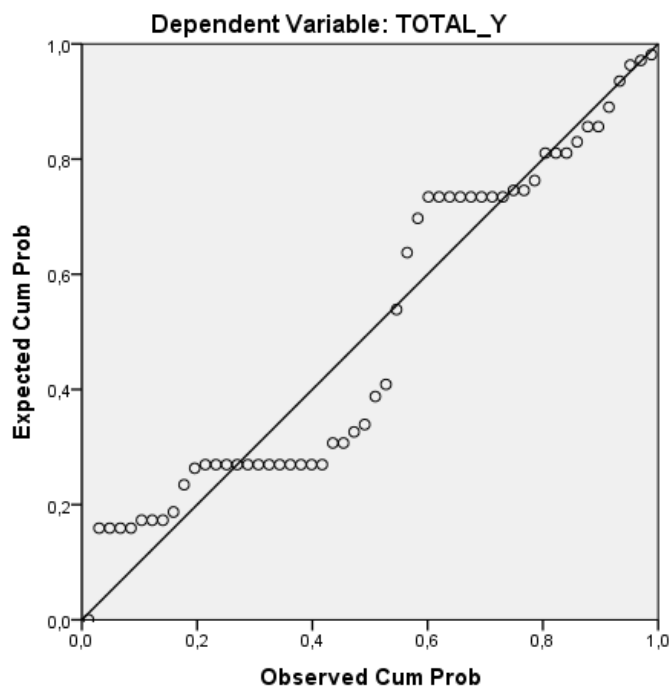
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,86791127
	Absolute	,164
Most Extreme Differences	Positive	,164
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,204
Asymp. Sig. (2-tailed)		,110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Regresi Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,864	1,699		5,218	,000
TOTAL_ X1	,339	,146	,217	2,321	,024
TOTAL_ X2	,903	,112	,754	8,045	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	393,410	2	196,705	251,281	,000 ^b
Residual	39,923	51	,783		
Total	433,333	53			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,904	,885

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1



PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI


Nama : NUR RIZKA ANDI MAGALATUNG NIM : 163120013
TTL : PALU, 23-04-1997 Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Ekonomi Syariah (S1) Semester : X
Alamat : JALAN BASUKI RAHMAT LORONG NUSANTARA HP : 085242107150
NOMOR 21D
Judul :

Judul I
PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH SULAWESI TENGAH

Judul II
PENGARUH PENERAPAN BALANCED SCORECARD TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PADA BENGKEL MOBIL MAKMUR BERSAMA PALU

Judul III
PENGARUH TINGKAT KESADARAN MAHASISWA FEBI DALAM MENGGUNAKAN FASILITAS KAMPUS TERHADAP KEBERSIHAN LINGKUNGAN DI IAIN PALU

Palu, 17 februari2021
Mahasiswa,



NUR RIZKA ANDI MAGALATUNG
NIM. 163120013

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. ERMAWATI , M.Ag.

Pembimbing II : Dr. SITTI MUSYAHIDAH M.Th.I.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan,


Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.
NIP.196903011999031005

Ketua Jurusan,


Dr. SITTI MUSYAHIDAH, M.Th.I.
NIP. 196707101999032005

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2018/2019**

- Membaca** : Surat saudara : **Nur Rizka Andi M / NIM 16.3.12.0013** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Perpustakaan di IAIN Palu**
- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
 - Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
 - Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
 - Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

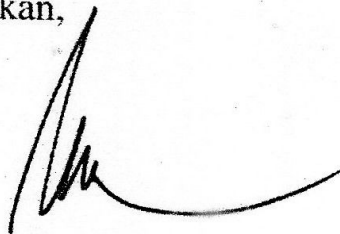
- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

- Pertama : 1. **Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.** (Pembimbing I)
2. **Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.** (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2019.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 09 Januari 2020

Dekan,



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE, FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.

Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : **3917** / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 11 / 2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : : Izin Penelitian

Palu, **25** November 2020

Kepada Yth.
Kepala Perpustakaan Daerah
di –
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nur Rizka Andi Magalantung
NIM : 16.3.12.0013
TTL : Palu, 23 April 1997
Semester : IX
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Basuki Rahmat No.21 D

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perpustakaan Daerah Palu)”**

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Perpustakaan Daerah

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I

NIP. 19650505 199903 1 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Banteng No. 6 Palu Kode Pos 94114

Telp. (0451) 481490 Fax (0451) 482978

website : <http://bpad-sulteng.pnri.go.id> - e-mail : bapusda_sulteng@yahoo.com, bpadd@sulteng.go.id

Palu, 12 Januari 2021

Nomor : 070 / 12 / DISPUSARDA
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

K e p a d a
Yth. IAIN (Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam)

di -

Palu

Memperhatikan Surat Koordinator Fakultas Eknomi dan Bisnis Islam
Nomor : 3907/In.13/F.IV/PP.00.9/11/2020 tanggal 25 November 2020 , saya
yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ANDI HAJIDIN, SE., M.Si**
Nip : 19710208 199903 1 003
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi
Sulawesi Tengah

Dengan ini telah menerima dan memberikan izin mahasiswa tersebut dibawah
ini :

Nama : **Nur Rizka Andi Magalantung**
NIM : 16.3.12.0013
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Untuk melakukan penelitian dalam rangka mendapatkan data untuk
penyusunan laporan penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Provinsi Sulawesi Tengah.

Demikian disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN PROVINSI
SULAWESI TENGAH,

ANDI HAJIDIN, SE., M.Si
PEMBINA UTAMA Muda
NIP. 19710208 199903 1 003

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Rektor Institut Agama Islam Negeri Palu di Palu;
2. Yth. Program Studi Takultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
3. Yth. Sekretaris Dinas;
4. Yth. Kepala Bidang dilingkungan DISPUSARDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Tabel Nilai Kritis Uji Kolmogorov-Smirnov

n	$\alpha = 0,20$	$\alpha = 0,10$	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,02$	$\alpha = 0,01$
1	0,900	0,950	0,975	0,990	0,995
2	0,684	0,776	0,842	0,900	0,929
3	0,565	0,636	0,708	0,785	0,829
4	0,493	0,565	0,624	0,689	0,734
5	0,447	0,509	0,563	0,627	0,669
6	0,410	0,468	0,519	0,577	0,617
7	0,381	0,436	0,483	0,538	0,576
8	0,359	0,410	0,454	0,507	0,542
9	0,339	0,387	0,430	0,480	0,513
10	0,323	0,369	0,409	0,457	0,486
11	0,308	0,352	0,391	0,437	0,468
12	0,296	0,338	0,375	0,419	0,449
13	0,285	0,325	0,361	0,404	0,432
14	0,275	0,314	0,349	0,390	0,418
15	0,266	0,304	0,338	0,377	0,404
16	0,258	0,295	0,327	0,366	0,392
17	0,250	0,286	0,318	0,355	0,381
18	0,244	0,279	0,309	0,346	0,371
19	0,237	0,271	0,301	0,337	0,361
20	0,232	0,265	0,294	0,329	0,352
21	0,226	0,259	0,287	0,321	0,344
22	0,221	0,253	0,281	0,314	0,337
23	0,216	0,247	0,275	0,307	0,330
24	0,212	0,242	0,269	0,301	0,323
25	0,208	0,238	0,264	0,295	0,317
26	0,204	0,233	0,259	0,290	0,311
27	0,200	0,229	0,254	0,284	0,305
28	0,197	0,225	0,250	0,279	0,300
29	0,193	0,221	0,246	0,275	0,295
30	0,190	0,218	0,242	0,270	0,290
35	0,177	0,202	0,224	0,251	0,269
40	0,165	0,189	0,210	0,235	0,252
45	0,156	0,179	0,198	0,222	0,238
50	0,148	0,170	0,188	0,211	0,226
55	0,142	0,162	0,180	0,201	0,216
60	0,136	0,155	0,172	0,193	0,207
65	0,131	0,149	0,166	0,185	0,199
70	0,126	0,144	0,160	0,179	0,192
75	0,122	0,139	0,154	0,173	0,185
80	0,118	0,135	0,150	0,167	0,179
85	0,114	0,131	0,145	0,162	0,174
90	0,111	0,127	0,141	0,158	0,169
95	0,108	0,124	0,137	0,154	0,165
100	0,106	0,121	0,134	0,150	0,161

Pendekatan

n	$1,07/\sqrt{n}$	$1,22/\sqrt{n}$	$1,35/\sqrt{n}$	$1,52/\sqrt{n}$	$1,63/\sqrt{n}$
200	0,076	0,086	0,096	0,107	0,115

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

DOKUMENTASI



Kantor I Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah



Kantor II Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Sulawesi Tengah



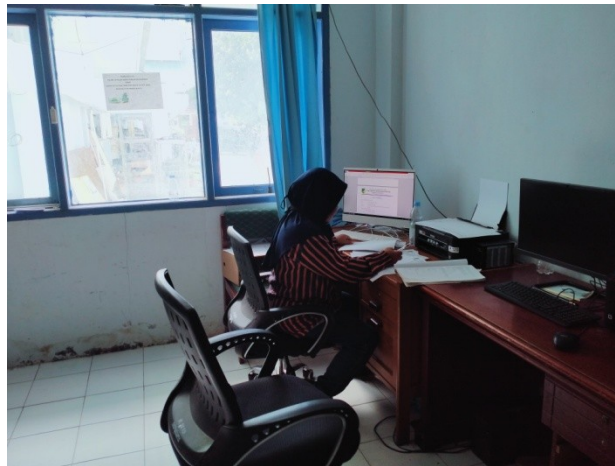
Pengurusan Permintaan Izin Penelitian



Permintaan Izin Pembagian Kuesioner Kantor I



Permintaan Izin Pembagian Kuesioner Kantor II



Pembagian Kuesioner

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nur Rizka Andi Magalatung
Tempat Tanggal Lahir : Palu, 23 April 1997
NIM : 16.3.12.0013
Alamat Rumah : Jalan Basuki Rahmat
Kelurahan Tatura Selatan
Kecamatan Palu Selatan
No. WA : 082213202424
Facebook : Nur Rizka Andi Magalatung
Email : nurrizkaandimagalatung@gmail.com
Nama Ayah : Alm. Hi. Supriady M., S.Pd
Nama Ibu : Hj. Syamsiar S.Pd



B. Riwayat Pendidikan

1. SD, Tahun lulus : SDN 2 Tatura, 2009
2. SMP/MTs, Tahun lulus : SMP AL-AZHAR Palu, 2012
3. SMA/MA, Tahun lulus : SMAN 1 Palu, 2015

Palu, 8 Februari 2021 M
26 Jumadil Akhir 1442 H

Penyusun,



NUR RIZKA ANDI M
NIM. 16.3.12.0013