

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id
Laman www.fe.unj.ac.id

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Jovita Widyanti
2. No. Registrasi : 1709617041
3. Program Studi : S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran

Menerangkan menulis Skripsi dengan judul :

Pengaruh Big Five Personality, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dosen Pembimbing Skripsi yang diajukan :

Pembimbing Pertama :

Nama : Prof. Dr. Dedi Purwana
E.S., M.Bus

NIP : 196712071992031001

Golongan : IV/d

Tanda Tangan

Pembimbing Kedua:

Nama : Marsofiyati, S.Pd.,
M.Pd

NIP : 198004122005012002

Golongan : III/d

Tanda Tangan

Menyetujui

Koordinator Prodi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran
S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran

Roni Faslah, S.Pd. M.M.
NIP: 197510152003121001

Jakarta, 15 Februari 2021
Mahasiswa Ybs,

Jovita Widyanti
No.Reg. 1709617041

Catatan:

- Diketik rangkap dua (Program Studi, dan Ybs)

Lampiran 2 Surat Persetujuan Izin Penelitian PT Arkonin



Jakarta, 22 Maret 2021
Nomor : 142/UM/III/2021

Kepada Yth.
Wakil Rektor Bidang Akademik
Universitas Negeri Jakarta
Kampus Universitas Negeri Jakarta Jl. Rawamangun Muka
Jakarta 13220

Up. Bapak Prof. Dr. Suyono, M.Si

Dengan hormat.

Sehubungan dengan Surat Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi Nomor : 2392/UN39.12/KM/2021 tertanggal 12 Maret 2021, atas nama :

N a m a : **JOVITA WIDYANTI**
No. Registrasi : 1709617041

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan diizinkan untuk Mengadakan Penelitian pada Perusahaan kami mulai tanggal 05 - 16 April 2021.

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT ARKONIN



Drs. Achmad Nana Supriyanto
Kadiv. HCM/Umum, Keuangan

Lampiran 3 Kuesioner Pra-Riset

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Apakah anda selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun? (e.g. pada saat anda merasa tertekan dengan deadline)		
2	Apakah atasan anda menghargai <i>feedback</i> dari anda dan memperlakukan adil? (e.g. menyampaikan pendapat mengenai sesuatu yang penting)		
3	Apakah anda akan mempertimbangkan untuk bertahan diperusahaan sekarang walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali		
4	Apabila timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama?		
5	Apakah anda tahu persis apa yang dilakukan kebanyakan orang di perusahaan dan metode kerja di sini selalu beradaptasi dengan kondisi terkini?		

No	Dimensi	Arti	Pertanyaan
1	<i>Altruism</i>	Tindakan sukarela yang membantu sesama karyawan dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	Apakah pertimbangan anda dalam membuat sukarela membantu sesama karyawan terkait masalah yang berhubungan dengan pekerjaan?
2	<i>Civic Virtue</i>	Partisipasi sukarela dalam, dan mendukung, fungsi organisasi baik yang bersifat profesional maupun sosial; secara umum, mencari kepentingan terbaik organisasi	Apakah pertimbangan anda dalam berpartisipasi sukarela dan mendukung kegiatan organisasi?
3	<i>Conscientiousness</i>	Pola melampaui persyaratan peran dan tugas minimal yang dibutuhkan	Apakah pertimbangan anda dalam melakukan pekerjaan diluar tugas anda?
4	<i>Courtesy</i>	Tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan yang lainnya	Apakah pertimbangan anda dalam mencegah terjadinya masalah yang terkait dengan pekerjaan?
5	<i>Sportmanship</i>	Kesediaan untuk menoleransi ketidaknyamanan dan beban yang tak terhindarkan yang mengakibatkan organisasi tanpa mengeluh, dan melakukannya dengan sikap positif	Apakah anda bersedia untuk bersikap toleransi apabila terdapat ketidaknyamanan
6			Apakah anda mampu mengerjakan beban kerja yang dilimpahkan pada anda tanpa mengeluh dan melakukannya dengan sikap positif?

Lampiran 4 Transkrip Wawancara Terkait Pra Riset dan Pengajuan Penelitian

Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Senin/ 22 Maret 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

Waktu : 10.00
Lokasi : Zoom Meeting
Nama Narasumber : Kus
Jabatan : Staf Umum dan HRD

P: Selamat pagi pak Kus, saya Jovita yang waktu itu meminta *reschedule* waktu untuk membahas mengenai penelitian saya dan dokumen yang dibutuhkan pak.

N: Selamat pagi mbak Jovita, iya maaf ya mba baru bisa kamu *reschedule* hari ini. Kenapa kemarin mba kok nda bisa mengambil dokumen dan wawancara mba?

P: Iya pak, kemarin saya masih WFO jadinya agak terbentur kalau saya harus ke Bintaro pak.

N: Oalah, tapi hari ini WFH ya mba? atau kantornya menerapkan seling hari mba?

P: Iya pak kantor magang saya sistemnya selang seling WFO dan WFH-nya pak.

N: Sama seperti di Arkonin mba, ada yang WFO dan WFH. Jadi mba jovita mengambil topiknya apa mba dan data apa yang dibutuhkan?

P: Judul saya ambil topiknya mengenai OCB pak, sebelum itu saya menyebarkan kuesioner pra-riset dulu pak ke 30 karyawan lalu terkait data yang dibutuhkan data *turnover* dan absensi dari tahun 2018 sampai 2020 pak.

N: Data *turnover* dan data absensi dibutuhkan untuk apa ya mba?

P: Untuk data *turnover* saya mencoba untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dari para karyawan dan data absensi saya mencoba untuk mengukur *organizational citizenship behavior* pak.

N: Baik, untuk data bisa kami kirimkan lewat *e-mail* mba mungkin agak lama karena ada beberapa data yang masih menyesuaikan sistem di masa pandemi ini.

P: Siap pak, mau tanya boleh pak ya sebenarnya berkaitan juga dengan salah satu variabel penelitian yang akan saya teliti kemungkinan komitmen organisasi pak.

N: Boleh mba silahkan.

P: Yang saya ingin tanyakan pak baik dari sebelum atau sedang masa pandemi ini apakah masih terdapat karyawan yang kurang disiplin pak? Mungkin bisa telat masuk kantor atau tiba-tiba ada yang tidak masuk tapi tidak ada keterangan?

N: Sebenarnya ada mba yang kurang disiplin seperti tidak datang tepat waktu dari waktu yang sudah ditentukan, tapi itu semua harus dilihat *pattern*-nya mba. Misalnya ada yang datang tidak tepat waktu karena dari proyek atau ada yang memang ijin sakit atau yang lainnya. Kami melihat polanya kalau misalkan ada gelagat aneh baru kami beri sanksi.

P: Jadinya bapak dan rekan-rekan bapak juga melihat dari polanya apakah sama terus atau tidak ya pak, lalu mau tanya lagi pak sekarang ini yang saya baca dari perusahaan yang beda sektor sih pak, *management consultant* pak. Banyak karyawannya yang menerapkan seperti membantu karyawan lain secara sukarela dan mau pak untuk bekerja diluar pekerjaannya, kalau disini pak apakah ada yang menerapkan hal tersebut pak?

N: Tentu ada mba walaupun tidak semuanya karena ada beberapa pekerjaan yang memang hanya orang itu yang bisa *handle*, tapi tidak menutup kemungkinan ada yang ingin bekerja diluar *job*-nya mba.

P: Baik pak, pertanyaan saya cukup pak hanya itu saja untuk sekarang. Mungkin saya kalau ingin bertanya lebih lanjut bisa lewat *e-mail* atau *whatsapp* ya pak.

N: Lewat *whatsapp* aja mba supaya cepat sampainya juga.

P: Siap pak, terima kasih ya pak atas waktunya terus maaf merepotkan pak sudah minta *reschedule*.

N: Iya mba gapapa sama-sama.

Lampiran 5 Kisi-kisi kuesioner uji coba Organizational Citizenship Behavior

No	Indikator	Pernyataan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		
1	<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran di tempat kerja adalah segalanya.
2		Tidak menambah jam istirahat.
3		Mematuhi peraturan-peraturan perusahaan bahkan jika tidak ada seorang pun yang melihat.
4		Adalah salah satu dari sekian karyawan saya yang sangat berhati-hati.
5		Meyakini bahwa jika bekerja dengan jujur, maka akan mendapatkan penghasilan yang sepadan dengan kejujuran tersebut.
6	<i>Sportsmanship</i>	Menghabiskan banyak waktu berkeluh kesah tentang hal-hal sepele. (R)
7		Selalu berfokus pada kesalahan, bukan pada sisi positif. (R)
8		Cenderung untuk "berdalih dengan alasan tak masuk akal."(R)
9		Selalu mencari-cari kesalahan terhadap hal-hal yang dilakukan oleh organisasi. (R)
10		Biasanya adalah "orang yang suka komplin dengan lantang" agar diperhatikan dan mendapatkan pelayanan. (R)
11	<i>Civic Virtue</i>	Menghadiri rapat-rapat yang bukan kewajibannya tetapi dianggap penting.
12		Memenuhi fungsi-fungsi yang tidak diperlukan, namun membantu mewujudkan citra perusahaan.
13		Mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi.
14		Membaca dan mengikuti terus informasi organisasi melalui pengumuman-pengumuman, memo, dan lain-lain.
15	<i>Courtesy</i>	Mengambil langkah-langkah untuk berusaha mencegah timbulnya masalah dengan pekerja lain.
16		Adalah sikap menyadari bahwa perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain.
17		Tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain.
18		Berusaha untuk menghindari timbulnya masalah-masalah dengan rekan kerja.

19		Mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja.
20	<i>Altruism</i>	Membantu orang lain yang tidak hadir.
21		Membantu orang lain yang beban kerjanya berat.
22		Membantu mengorientasi orang-orang baru meskipun tidak diminta.
23		Dengan senang hati membantu orang lain terkait masalah-masalah pekerjaan.
24		Selalu siap membantu siapa pun yang berada di dekatnya.
<p>Diadaptasi dari Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. <i>Leadership Quarterly</i>, 1(2), 107–142.</p>		

Lampiran 6 Kisi-kisi kuesioner uji coba Big Five Personality

No	Indicator	Pernyataan
Big Five Personality		
1	<i>Extraversion</i>	Menghidupkan suasana dalam suatu acara
2		Tidak banyak berbicara
3		Merasa nyaman di sekitar orang lain
4		Lebih suka bekerja di belakang layar
5		Memulai suatu percakapan
6		Sdikit berkata
7		Berinteraksi dengan banyak orang dalam suatu acara
8		Tidak suka menjadi pusat perhatian
9		Tidak keberatan menjadi pusat perhatian
10		Tidak banyak berbicara pada orang yang tidak dikenal
11	<i>Agreeableness</i>	Tidak terlalu memerdulikan orang lain
12		Peduli dengan orang lain
13		bersikap kasar pada orang lain
14		Bersimpati dengan perasaan orang lain
15		Tidak tertarik dengan masalah orang lain
16		Lemar lembut
17		Tidak terlalu tertarik dengan orang lain
18		Meluangkan waktu untuk orang lain
19		Memahami perasaan orang lain
20		Membuat orang lain merasa nyaman
21	<i>Conscientiousness</i>	Selalu mempersiapkan segala hal
22		Meninggalkan barang pribadi di sembarang tempat
23		Memperhatikan hal-hal secara rinci
24		Mengacaukan banyak hal
25		Tidak menunda pekerjaan

26		Sering lupa meletakkan barang kembali pada tempatnya
27		Menyukai keteraturan
28		Mengabaikan tugas-tugas saya
29		Melakukan aktivitas sesuai jadwal atau agenda
30		Telaten dalam mengerjakan tugas
31	<i>Neuroticism</i>	Mudah merasa tertekan
32		Merasa tenang hampir setiap saat
33		Mudah khawatir
34		Jarang merasa sedih
35		mudah merasa terganggu
36		Mudah merasa kesal
37		Memiliki perasaan yang berubah-ubah
38		Memiliki suasana hati yang sering berubah-ubah
39		Mudah merasa jengkel
40		Sering merasa sedih
41	<i>Openness</i>	Menguasai banyak kosakata
42		Kesulitan memahami ide yang bersifat abstrak
43		Memiliki imajinasi yang sangat kuat
44		Tidak tertarik dengan ide-ide abstrak
45		Memiliki ide-ide yang cemerlang
46		Tidak memiliki imajinasi yang baik
47		Cepat dalam memahami sesuatu
48		Menggunakan istilah-istilah yang sulit
49		Meluangkan waktu untuk merefleksikan berbagai hal
50		Memiliki banyak ide
<p>Diadaptasi dari Goldberg, L. R. (1992). Development of Markers for The Big-Five Factor Structure". <i>Psychological Assessment</i>, pp. 26-42. <i>Psychology Assessment</i>, 4(1), 26-42. Indonesian version adapted by Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. <i>Jurnal Psikologi</i>, 46(1), 32. https://doi.org/10.22146/jpsi.33571</p>		

Lampiran 7 Kisi-kisi kuesioner uji coba Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan
		<i>Komitmen Organisasi</i>
1	Afektif	Saya akan merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.
2		Saya senang membahas tentang organisasi saya dengan orang-orang yang berada di luar organisasi.
3		Saya merasa seolah-olah masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi adalah juga masalah saya.
4		Saya pikir saya dapat dengan mudah memiliki rasa keterikatan dengan organisasi lain seperti halnya dengan organisasi ini. (R)

5		Saya tidak merasa sebagai 'bagian dari keluarga' di organisasi saya. (R)
6		Saya tidak merasa 'secara emosional terikat' dengan organisasi ini. (R)
7		Organisasi ini memiliki makna pribadi yang sangat besar terhadap saya.
8		Saya tidak mempunyai rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi saya. (R)
9	Keberlanjutan	Saya tidak takut terhadap hal-hal yang mungkin terjadi jika saya berhenti bekerja tanpa mempunyai pekerjaan cadangan lainnya. (R)
10		Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, sekalipun saya menginginkannya.
11		Terlalu banyak hal yang akan mengganggu dalam kehidupan saya jika saya ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.
12		Saya tidak akan merasa terlalu rugi jika saya meninggalkan pekerjaan saya sekarang. (R)
13		Saat ini, saya tetap berada dalam organisasi saya karena kebutuhan dan juga keinginan.
14		Saya merasa bahwa saya mempunyai alasan yang terlalu sedikit untuk dipertimbangkan jika saya meninggalkan organisasi ini.
15		Salah satu konsekuensi serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mendapatkan alternatif pekerjaan lain.
16		Salah satu alasan utama saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa meninggalkan pekerjaan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar-organisasi lain mungkin saja tidak bisa memberikan keuntungan-keuntungan yang sama dengan apa yang saya peroleh di organisasi ini.
17		Saya pikir orang-orang seringkali pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain saat ini.
18	Normatif	Saya tidak yakin bahwa seseorang harus bersikap loyal terhadap organisasinya. (R)
19		Lompat dari satu organisasi ke organisasi lain tidak tampak tidak etis menurut saya. (R)
20		Salah satu alasan saya tetap bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa saya yakin loyalitas itu penting sehingga saya memiliki rasa tanggung jawab moral.
21		Jika saya mendapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik di suatu tempat, saya merasa tidak benar untuk meninggalkan organisasi saya.

22	Saya diajari untuk meyakini nilai kesetiaan yang saya miliki terhadap organisasi.
23	Banyak hal akan menjadi lebih baik jika orang-orang tetap bertahan di satu organisasi sepanjang karirnya.
24	Saya rasa bahwa keinginan untuk menjadi seorang pekerja di perusahaan bukan lagi pilihan yang baik. (R)

Diadaptasi dari N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Lampiran 8 Butir Kuesioner Final Big Five Personality

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Big Five Personality Traits							
1	<i>Extraversion</i>	Berinteraksi dengan banyak orang dalam suatu acara					
2		Tidak suka menjadi pusat perhatian (R)					
3		Tidak keberatan menjadi pusat perhatian					
4	<i>Agreeableness</i>	Tidak terlalu memerdulikan orang lain (R)					
5		Meluangkan waktu untuk orang lain					
6		Memahami perasaan orang lain					
7	<i>Conscientiousness</i>	Menyukai keteraturan					
8		Melakukan aktivitas sesuai jadwal atau agenda					
9		Telaten dalam mengerjakan tugas					
10	<i>Neuroticism</i>	Memiliki perasaan yang berubah-ubah (R)					
11		Memiliki suasana hati yang sering berubah-ubah (R)					
12	<i>Openness</i>	Kesulitan memahami ide yang bersifat abstrak (R)					
13		Tidak tertarik dengan ide-ide abstrak (R)					

Diadaptasi dari Goldberg, L. R. (1992). Development of Markers for The Big-Five Factor Structure". *Psychological Assessment*, , pp. 26-42. *Psychology Assessment*, 4(1), 26–42.

Indonesian version adapted by Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal*

Lampiran 9 Butir Kuesioner Final Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Organisasi							
1	Afektif	Saya akan merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.					
2		Saya merasa seolah-olah masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi adalah juga masalah saya.					
3		Saya tidak merasa sebagai 'bagian dari keluarga' di organisasi saya. (R)					
4	Keberlanjutan	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, sekalipun saya menginginkannya.					
5		Terlalu banyak hal yang akan mengganggu dalam kehidupan saya jika saya ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.					
6		Salah satu konsekuensi serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mendapatkan alternatif pekerjaan lain.					
7		Salah satu alasan utama saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa meninggalkan pekerjaan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar-organisasi lain mungkin saja tidak bisa memberikan keuntungan-keuntungan yang sama dengan apa yang saya peroleh di organisasi ini.					
8	Normatif	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik di suatu tempat, saya merasa tidak benar untuk meninggalkan organisasi saya.					
9		Banyak hal akan menjadi lebih baik jika orang-orang tetap bertahan di satu organisasi sepanjang karirnya.					
<p>Diadaptasi dari N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. <i>Journal of Occupational Psychology</i>., 63(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x</p>							

Lampiran 10 Butir Kuesioner Final Organizational Citizenship Behavior

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Organizational Citizenship Behavior							
1	<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran di tempat kerja adalah segalanya.					
2		Tidak menambah jam istirahat.					
3	<i>Sportsmanship</i>	Menghabiskan banyak waktu berkeluh kesah tentang hal-hal sepele. (R)					
4		Selalu berfokus pada kesalahan, bukan pada sisi positif. (R)					
5	<i>Civic Virtue</i>	Mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi.					
6		Membaca dan mengikuti terus informasi organisasi melalui pengumuman-pengumuman, memo, dan lain-lain.					
7	<i>Courtesy</i>	Mengambil langkah-langkah untuk berusaha mencegah timbulnya masalah dengan pekerja lain.					
8		Adalah sikap menyadari bahwa perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain.					
9		Tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain.					
10		Berusaha untuk menghindari timbulnya masalah-masalah dengan rekan kerja.					
11	<i>Altruism</i>	Membantu orang lain yang tidak hadir.					
12		Membantu orang lain yang beban kerjanya berat.					
<p>Diadaptasi dari Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. <i>Leadership Quarterly</i>, 1(2), 107–142.</p>							

Lampiran 11 F tabel

Critical Values of the *F*-Distribution: $\alpha = 0.05$

Denom. d.f.	Numerator Degree of Freedom									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.788	238.883	240.543	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.385	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.788
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163	2.106	2.059
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927
120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.959	1.910
140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.947	1.899
180	3.894	3.046	2.655	2.422	2.264	2.149	2.061	1.990	1.932	1.884
200	3.888	3.041	2.650	2.417	2.259	2.144	2.056	1.985	1.927	1.878
∞	3.841	2.996	2.605	2.372	2.214	2.099	2.010	1.938	1.880	1.831

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



JOVITA WIDYANTI, lahir di Jakarta, 27 Mei 1998. Anak pertama dari dua bersaudara. Beralamat di Jl. Garuda IV B 89 RT 02/005 Jaka Sampurna, Bekasi Barat 17145 Kota Bekasi. Pendidikan formal yang telah dijalani dimulai dari TK Eka Santi pada tahun 2002-2004, SD Strada Bhakti Wiyata I pada tahun 2004-2010, SMP Strada Bhakti

Wiyata pada tahun 2010-2013, dan SMK Negeri 1 Kota Bekasi pada tahun 2013-2016.

Pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan peneliti memiliki pengalaman sebagai relawan pada Asian Games 2018, relawan pada Asian Para Games 2018, penerima beasiswa Bank Indonesia dari tahun 2019-2021, telah memiliki pengalaman magang dan mengikuti beberapa proyek seperti magang di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi DKI Jakarta juga Y-Bank Asia, sebuah proyek dari Otoritas Jasa Keuangan dan *Asian Development Bank*, juga pengalaman Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Negeri 48 Jakarta.