

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. (Aini, 2013)

Organisasi seperti lembaga pemerintahan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Masing-masing anggota mendapat *reward*, untuk mencapai tujuan bersama. Jika suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya saling memberikan *reward* dan mempersepsikan diri sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya problem Organisasi atau lembaga sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi. (Riswanto, 2010) dalam (Wibowo, 2019). Organisasi dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai.

Kenyataan konsep motivasi sangat sederhana, konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk

memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah.

Tujuan utama organisasi adalah untuk mencapai apa yang di inginkan oleh pemerintah, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi ini harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kebijaksanaan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim organisasi yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Namun, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan karakteristik individual dari pegawai itu sendiri.

Kinerja yang baik dan tinggi merupakan suatu bentuk kualitas dari seorang pegawai. Kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi suatu instansi/perusahaan dalam mencapai suatu tujuan untuk menciptakan semangat kerja bagi para pegawai. Setiap instansi/perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik maka dari itu berbagai cara dilakukan agar terciptanya tujuan yang semakin baik yaitu dengan cara, misalnya seperti memperkuat dan mempererat komitmen organisasinya, motivasi kerjanya, dan karakteristik individual dari setiap pegawainya.

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk ikatan dimana seorang pegawai harus memihak suatu organisasi dengan mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu instansi/ perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang memberi daya serta mengarahkan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut (Seprini, 2021) Motivasi kerja pegawai dapat semakin meningkat apabila organisasi menggunakan SDM untuk memperoleh akses dan mengembangkan keterampilan yang mereka perlukan untuk sukses. Pada dasarnya sukses dapat diraih apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang bagus dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dan dapat mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Afandi, (2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukan untuk mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Karakteristik individual merupakan suatu sifat, ciri khas atau karakter yang ada di dalam diri seseorang yang menjadi pembeda antar kepribadian seseorang. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri yang membentuk jati diri dari karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mampu menafsirkan kesan dari pekerjaan yang dilakukan baik dari pegawai lama maupun pegawai baru.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Perbidang di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**  
**Kabupaten Rokan Hulu**

No	NAMA BIDANG	JUMLAH PEGAWAI	PEGAWAI PNS/ASN	PEGAWAI HONORER
1.	Kepala Badan dan Sekretaris Bkpp	2	2	
2.	Sekretariat	10	5	5
3.	Bidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian	9	6	3
4.	Bidang Disiplin dan Penghargaan	8	7	1
5.	Bidang Mutasi dan Promosi	10	7	3
6.	Bidang Pengembangan Aparatur	5	3	2
7.	Sopir	1		1
8.	Teknisi	1		1
9.	Satpam/Penjaga malam	4		4
10	Petugas kebersihan kantor ( <i>Cleanning Service</i> )	6		6
11.	Kinerja Pegawai	56	30	26
	Total	56		

*Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Maret 2022*

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 30 pegawai dan 26 pegawai honorer. kepala badan dan Sekretaris BKPP berjumlah 2 pegawai, sekretariat berjumlah 10 pegawai dengan jumlah pegawai 5 pegawai negeri sipil dan 5 pegawai honorer. Bidang Perencanaan dan Informasi Kepegawaian berjumlah 9 pegawai dengan jumlah 6 pegawai negeri sipil dan 3 pegawai honorer. Bidang Disiplin dan Penghargaan berjumlah 8 pegawai dengan jumlah 7 pegawai negeri sipil dan 1 pegawai honorer. Bidang Mutasi dan Promosi

berjumlah 10 pegawai dengan jumlah 7 pegawai negeri sipil dan 3 pegawai honorer. Bidang Pengembangan Aparatur berjumlah 5 pegawai dengan jumlah 3 pegawai negeri sipil dan 2 pegawai honorer. dan terdapat honorer lain yang berada di bidang/bagian lain di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu seperti Sopir yang berjumlah 1 pegawai, Teknisi yang berjumlah 1 pegawai, Satpam/penjaga malam yang berjumlah 4 pegawai, Petugas Kebersihan (*Cleanning Service*) yang berjumlah 6 pegawai.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu, maka peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena mengenai komitmen organisasi yaitu: komitmen yang rendah disebabkan karena kurang adanya kontribusi antar anggota dan kurangnya bertahan pada suatu instansi untuk waktu yang lebih lama, dikarenakan kurangnya komitmen yang mendorong untuk mencapai keberhasilan. banyaknya pekerjaan yang wajib dikerjakan dengan tempo yang singkat dan mengakibatkan pegawai harus lembur bekerja, dan bila tidak siap maka pekerjaan tersebut akan di lanjutkan di rumah. Hal tersebut yang mengakibatkan pegawai merasa lelah atas pekerjaan yang diterimanya dan minimnya dukungan kerja dari teman kerja yang disebabkan rekan kerja sangat sibuk dengan rutinitas kegiatan dan kesibukan masing-masing.

Didalam suatu organisasi belum sepenuhnya mencurahkan sesuai kemampuan dan kecakapan yang ia miliki, faktor yang mempengaruhi pegawai tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu dari pegawai yang menjadi penyebab utama belum mencurahkan sepenuhnya kemampuan dan keahlian yang

dimilikinya, komitmen kerja yang belum maksimal dilaksanakan serta iklim organisasi yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang maksimal, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, sarana dan prasarana kerja yang juga kurang memadai. Hal ini dikarenakan masih terjadi ketidak sesuaian dalam penempatan pegawai antara kualifikasi dengan posisi jabatan yang ditempati. Sering kali posisi jabatan diisi dengan pegawai yang memiliki latar belakang dan keterampilan yang kurang relevan.

Fenomena permasalahan lain yaitu mengenai motivasi kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu, yang peneliti temukan yaitu, seperti kurangnya motivasi atau dorongan yang membuat kinerja kerja pegawai kurang optimal, mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja pegawai yang kurang optimal, dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah dan semangat kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keberhasilan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Maka dari itu perlu lah meningkatkan sumber daya manusia agar para pegawai juga lebih efektif dan efisien dalam menghadapi pekerjaannya selama bekerja.

Dan fenomena permasalahan lain yang peneliti temukan yaitu mengenai karakteristik individual di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu, diantaranya seperti banyaknya pekerjaan yang wajib dikerjakan dalam tempo yang singkat, mengakibatkan pegawai harus lembur bekerja, dan bila tidak siap maka akan di lanjut dikerjakan dirumah. Dalam hal tersebut pada hakikatnya tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama antara pegawai yang satu dengan yang lain dan hanya masing-masing individu yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi. Karakteristik individual mempunyai pengaruh yang sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya dalam mencapai suatu tujuan. Karakteristik individu di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu, itu bermacam-macam karakternya, ada yang pemaarah, dan ada karakter penyabar, selain itu ada yang pendiam, humoris dan saling menghargai satu sama lain. Karakter yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu, bersifat heterogen (sifat yang beragam atau bervariasi) dan dalam pelaksanaannya menghambat tugas negara untuk dapat dilakukan dengan profesional dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan dari hasil survey yang peneliti lakukan maka ditemukan fenomena permasalahan lain tentang kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu diantaranya yaitu seperti banyaknya fasilitas yang kurang mendukung dikarenakan kurangnya pengadaan komputer di berbagai sub bidang dan mesin fotocopynya hanya satu dimana

kondisinya tidak memadai terkadang terjadi kerusakan membuat kinerja pegawai kurang optimal dan kurangnya sumber daya manusia dapat menghambat kinerja kurang optimal karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sedangkan SDM di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu masih kurang ada kemajuan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu diharapkan dapat melakukan peningkatan sumber daya manusia dan melakukan peningkatan kerja yang maksimal agar kinerja menjadi lebih baik. Dengan memberikan kontribusi yang baik maka Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dalam hal ini juga diperlukannya peran pimpinan dalam memperhatikan motivasi kerja dan karakteristik individual dari setiap pegawainya guna untuk menciptakan sikap dan tindakan yang profesional dalam menjalankan tanggung jawab dari masing-masing tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Karakteristik Individual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Karakteristik Individual terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi banyak orang termasuk bagi pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan kinerja pegawainya dalam segi Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individual para Pegawai.
2. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan terkait pemahaman teori tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di konsentrasi manajemen sumber daya manusia
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat di jadikan referensi dan bahan informasi serta kajian dan acuan untuk peneliti selanjutnya yang berkeinginan memilih topik sejenis atau yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

Adapun sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari proposal ini, di dalamnya berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan landasan pemikiran teori meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas secara rinci analisis data-data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, bab ini akan menjawab permasalahan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang berisi simpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cook dan Wall dalam (Manery Dkk, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi. menurut Apriliana dalam (Wibowo, 2019), mengemukakan komitmen Organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Sedangkan menurut Halimsetiono dalam (Wibowo, 2019), komitmen Organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan.

Dari uraian tersebut maka dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sifat yang ada pada pegawai yang dapat membuat seseorang betah dan berkeinginan untuk bertahan di dalam suatu organisasi demi untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/ KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. dalam (Agustian Dkk, 2018).

Defenisi lain komitmen pegawai di kemukakan oleh Edison, (2018:220) yaitu suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih Dkk, 2015)

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Edison, (2018:221) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor Logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

#### **2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator menurut Meyer dan Allen, dalam Edison, (2018:222) ada tiga yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan atau yang orang lain inginkan. Menurut Hasibuan (2020:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan. Motivasi merupakan kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam satu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan yang kita inginkan. Motivasi biasanya berhubungan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya diidentikkan dengan barang-barang yang berwujud dan dapat dirasa seperti pemberian bonus, insentif, fasilitas-fasilitas lainnya yang diinginkan oleh karyawan. Untuk mendorong dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak.

Menurut Afandi, (2021) Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi (balas jasa). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (balas jasa).

#### **2.1.2.2 Teori motivasi**

1. Teori motivasi Herzberg, menurut Hasibuan (2020:157) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:
  - a. pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
  - b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

2. Teori motivasi Claude S. George, Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. upah yang adil dan layak
- b. kesempatan untuk maju
- c. pengakuan sebagai individu
- d. keamanan kerja
- e. tempat kerja yang baik
- f. penerimaan oleh kelompok
- g. perlakuan yang wajar, dan
- h. pengakuan atas prestasi.

### **2.1.2.3 Tujuan motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2020) Motivasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai/karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai/karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai/karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai/karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai/karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai/karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai/karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.2.4 Metode motivasi**

Menurut Hasibuan (2020:149) ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti balas jasa, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya seperti ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi kerja**

Indikator Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Herdiani, 2019) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya;
2. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai;

3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja;
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja; dan
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

### **2.1.3 Karakteristik Individual**

#### **2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individual**

Sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, energi, bakat, kreativitas dan upaya pengorganisasian mereka untuk keberadaan organisasi. Setiap orang memiliki karakteristiknya masing-masing satu dan lainnya dengan sisanya. Menurut Ardana, dalam (Nabila M. , 2020) Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut Rahman, dalam (Desyinta, 2019) menjelaskan karakteristik individual adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait

erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Thoha, dalam (Oktariansyah, 2020) menjelaskan, bahwa karakteristik individual membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Karakteristik ini yang dimiliki individu ketika akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda beda, perbedaan ini yang akan mempengaruhi individual karena setiap individual memiliki kepuasan tersendiri walaupun ditempat kerja yang sama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individual meliputi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang apabila dibawa ke dunia kerja pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut untuk mengacu pada beberapa pendapat, maka dalam penelitian ini, karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan.

Ada empat Karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi. dalam (Onibala, Dkk ; 2019)

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.

3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

### **2.1.3.2 Indikator Karakteristik Individual**

Indikator dari karakteristik individu dalam (Nabila M. , 2020) adalah :

1. Kemampuan (*Ability*) adalah Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*),
2. Nilai (*Value*) adalah nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*Attitude*) adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*Interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat

seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi, (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Menurut Mulyadi dalam (Wibowo, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi yang dimaksudkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan kualitas kerja yang baik dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Sutrisno dalam (Cavorina Dkk, 2017)

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja pegawai**

Indikator kinerja pegawai seperti kualitas kerja menurut Edison, dalam (Selfianita, 2021):

1. Kesesuaian, kesesuaian adalah sesuatu tahapan dimana pegawai melaksanakan tugas serta kedudukannya dalam suatu organisasi, lewat proses kinerja pegawai maka bisa dilihat dari keahlian menciptakan perencanaan, kreatif dalam melakukan kerja, dan mengevaluasi aksi pekerjaan.
2. Kerapian, kerapian adalah keahlian, kekuatan, baik yang belum terwujud ataupun yang sudah terwujud, yang dimiliki seseorang namun belum seluruhnya nampak ataupun digunakan dengan optimal.
3. Kelengkapan, kelengkapan adalah sesuatu perilaku dimana seorang pegawai melaksanakan kepeduliannya dengan pekerjaannya yang berhubungan dengan penerapan layanan ialah kelengkapan kerja.

Berdasarkan sub indikator kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan masih ada pegawai yang belum memenuhi aspek tersebut.

## 2.1.5 Penelitian Terdahulu yang relevan

**Tabel 2.1**

**Tabel penelitian terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Gunawan, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan kabupaten Aceh Besar	Variabel independen: Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi  Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini memberikan dampak bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dan komitmen organisasi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai
Onibala, Dkk (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Variabel independen: Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu  Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara.
Wibowo (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah	Variabel independen: Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja  Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear berganda variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
Rajagukguk (2016)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Study pada Pt Challenger Tangerang)	Variabel independen: Motivasi dan Komitmen Organisasi  Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Diantara kedua Variabel Bebas yaitu Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2), maka Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai.

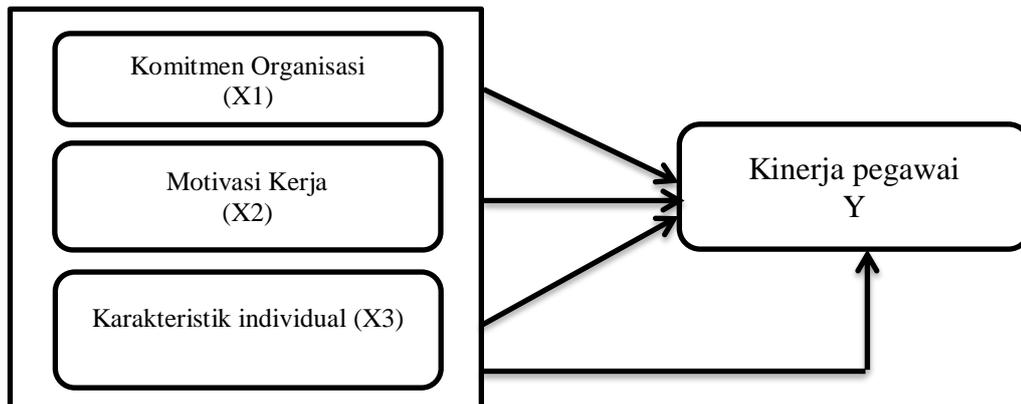
Lanjutan tabel 2.1

Desyinta Dkk (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar	Variabel independen: Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja  Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Hasil Analisis diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda terdapat pengaruh yang Positif antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar.
Manery (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di kabupaten Halmahera Utara.	Variabel independen: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi  Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dikarenakan pegawai BKD masih kurang dalam berkomitmen, seperti kurangnya perasaan keterbebanan pegawai mengenai organisasi yang mempekerjakannya, sehingga berdampak seperti komitmen waktu, sering datang terlambat, pulang sebelum jam pulang kerja, kurangnya rasa “memiliki” pegawai terhadap organisasinya, sehingga pegawai bekerja tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.3 Hipotesis

**H1** : Diduga terdapat pengaruh antara variabel Komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

**H2** : Diduga terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

**H3** : Diduga terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik individual (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

**H4** : Diduga terdapat pengaruh antara variabel Komitmen organisasi (X1), Motivasi kerja (X2), Karakteristik individual (X3) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif. statistik deskriptif kuantitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. (Sugiyono, 2019:206)

Untuk pelaksanaan penelitian ini dalam memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan proposal ini maka lokasi yang dipilih peneliti yaitu berada di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Jadi populasi ini bukan hanya manusia, tetapi bisa juga meliputi benda-benda alam lainnya di sekitar. (Sugiyono, 2019:126)

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019:127)

Teknik pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan sampling sensus (sampling total) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 maka sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang di pelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2019:134). Karena jumlah populasi hanya sedikit, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 56 pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yaitu dengan penyebaran angket yang berisikan kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu untuk dijadikan sampel penelitian. Sedangkan data sekunder yaitu berupa profil dinas, jumlah pegawai, jabatan dan data diri pegawai.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2013:87) adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode:

1. Metode Observasi (*interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Jika wawancara dan kuisioner melakukan komunikasi dengan antar individu (pegawai), maka observasi tidak terbatas pada individu (pegawai) saja tetapi juga obyek-obyek lainnya (sugiyono, 2019 : 145).

2. Metode kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien agar dapat memastikan peneliti mendapatkan data secara pasti dan dapat mengukur variabel dari responden yang ada. Kuesioner dapat juga digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2019 : 142).

3. Penelitian kepustakaan

Digunakan untuk memperoleh data sekunder dari sumber seperti berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, majalah, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang ada.

### 3.5 Defenisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional variabel Penelitian**

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Komitmen organisasi (X1)	suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.	1. Komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> ) 2. Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> ) 3. Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> ) Sumber: Edison, (2018)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi biasanya berhubungan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya diidentikkan dengan barang-barang yang berwujud dan dapat dirasa seperti pemberian bonus, insentif, fasilitas-fasilitas lainnya yang diinginkan oleh karyawan.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri Sumber: (Herdiani, 2019)
Karakteristik individual (X3)	Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.	1. Kemampuan ( <i>Ability</i> ) 2. Nilai ( <i>Value</i> ) 3. Sikap ( <i>Attitude</i> ) 4. Minat ( <i>Interest</i> ) Sumber: Nabila M, (2020)
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Pandi Afandi, (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kesesuaian 2. Kerapian 3. Kelengkapan Sumber: (Selfianita, 2021)

*Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber*

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan observasi (*interview*), kuesioner, dan Penelitian kepustakaan.

#### 3.6.1 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2019:145)

#### 3.6.2 Skala Likert

Skala *likert* digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Di dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2019:146)

Untuk menggunakan skala *likert* didalam penelitian ini menggunakan 5 poin, diantaranya:

**Tabel 3.2**  
**Tabel Pengukuran Variabel Penelitian**

Kode	Keterangan	Skor
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

### **3.6.3 Uji Instrumen**

#### **3.6.3.1 Uji Validitas**

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid (Sugiyono, 2019:175). Taraf signifikan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *statistical product and service solutions* (SPSS).

Kriteria penilaian uji validitas yaitu :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti instrument dikatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti instrument dikatakan tidak valid

#### **3.6.3.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono dalam (Oktariansyah, 2020) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisisioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*). Uji reliabilitas pada penelitian ini

menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions* (SPSS).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik deskriptif (Sugiyono, 2019:206).

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3.3**  
**Tabel Skor TCR**

Tingkat capaian responden %	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 90%	Baik
65% - 79%	Cukup baik
55% - 64%	Kurang baik
1% - 54%	Tidak baik

*Sumber: Seprini (2021)*

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Sunyoto dalam (Oktariansyah, 2020) Uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar dari pengambilan sebuah keputusan adalah jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, perihal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan ketika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan bahwa distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Penyelesaian uji penelitian ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions* (SPSS) (Oktariansyah, 2020)

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Priyatno dalam (Oktariansyah, 2020) menjelaskan, uji ini menganalisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau tiga variabel bebas, atau variabel independen yaitu mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Teknik dalam uji ini menggunakan *Statistical Product Service Solutions* (SPSS) for windows. Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $VIF > 10$  atau jika

$tolerance < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sedangkan jika  $VIF < 10$  atau jika  $tolerance > 0,1$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian residu untuk pengamatan pada model regresi, Priyatno dalam (Oktariansyah, 2020). Uji ini terjadi pada *scatterplot*, titik-titiknya mempunyai pola teratur baik menyempit melebar maupun bergelombang-gelombang. Teknik yang digunakan dengan menggunakan program *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for windows*.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dengan resresidualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar analisis uji heteroskedastisitas seandainya jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono dalam (Oktariansyah, 2020) menjelaskan analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel dependen (terikat) jika nilai variabel independen (bebas) dirubah atau di naik turunkan.

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen (terikat) dapat dilakukan peningkatan variabel independen (bebas) atau tidaknya. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas atau lebih variabelnya maka disebut juga regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi kerja, dan Karakteristik individual terhadap kinerja pegawai. Penyelesaian persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for windows*.

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots$$

Sumber: (Oktariansyah, 2020)

Dimana:

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien komitmen organisasi

$\beta_2$  = Koefisien motivasi kerja

$\beta_3$  = Koefisien karakteristik individual

X1 = variabel bebas komitmen organisasi

X2 = variabel bebas motivasi kerja

X3 = variabel bebas karakteristik individual

### 3.7.2.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Siregar dalam (Oktariansyah, 2020) menjelaskan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi

atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Penyelesaian perhitungan koefisien determinasi menggunakan *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for windows*

Rumus koefisien determinasi:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : (Oktariansyah, 2020)

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

R = Kuadrat Koefisien Korelasi

### **3.8 Uji Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji Signifikan Regresi secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Priyatno dalam (Oktariansyah, 2020). Kriteria pengujian dalam uji t adalah jika nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima sedangkan jika nilai signifikan  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Penyelesaian pengujian hipotesis dengan uji t menggunakan *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for Windows*

#### **3.8.2 Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)**

Menurut Priyatno dalam (Oktariansyah, 2020) bahwa uji F (ANOVA atau analisis varian) merupakan uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui bahwa secara simultan Komitmen organisasi (X1), Motivasi kerja (X2), dan Karakteristik individual (X3) secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dalam uji F adalah jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan

Ha ditolak, jika signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penyelesaian pengujian hipotesis dengan uji F menggunakan *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for Windows*.