

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

SDM merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu organisasi.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Menurut Hanggraeni, (2011) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. 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 positifnya. Hal inilah yang akan menjadi penilaian perusahaan untuk melihat seberapa baik kepribadian seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

Karyawan harus bersikap profesional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang mempengaruhi kinerja. Penentu Kinerja karyawan antara lain adalah *ability*. Menurut Robbin (2011), *ability* merupakan kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain. Menurut Indrastuti (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan sumber kesuksesan organisasi. Hasil penelitian Fatmah Bagis (2019) menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi karyawan membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Studi kedua yang diterbitkan dalam *Psychological Science* edisi Desember 2020 menemukan bahwa jika seseorang melakukan perubahan kepribadian, hal itu dapat mengarah pada tingkat kesuksesan pekerjaan yang lebih tinggi.

Penempatan kerja juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung

jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Devid W.R Rondo (2018), hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017) kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator yaitu (1) tingkat pendidikan formal yang dimiliki, (2) pelatihan teknis yang pernah diikuti, (3) kemampuan menguasai pekerjaan, dan (4) petunjuk teknis pekerjaan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Masram (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai ini terdiri dari motivasi, kemampuan dan hasil kerja. Konsistensi kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini, indikator kinerja yang akan diteliti adalah:

1. Kepribadian pegawai dalam bekerja
2. Kualitas pegawai dalam bekerja
3. Kemampuan kerja pegawai
4. Motivasi pegawai dalam bekerja

*Sumber : Robbins (2016)*

Aparatur desa adalah semua unsur yang terlibat di dalam desa, baik itu dari unsur RT, RW, Kadus, Kaur/ Kasi, Sekdes, dan Kades, serta BPD maupun PKK, Karang Taruna, LKMD/ LPM, dan Pemangku Adat.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Aparatur Desa Pada Kantor Desa Rambah Tengah Utara**

| No    | Nama Pegawai/Perangkat Desa | Jumlah |
|-------|-----------------------------|--------|
| 1.    | BPD                         | 5      |
| 2.    | Kepala Desa                 | 1      |
| 3.    | Sekretaris Desa             | 1      |
| 4.    | Kasi                        | 3      |
| 5.    | Kaur                        | 3      |
| 6.    | Kadus                       | 3      |
| 7.    | Ketua Rw Kadus I            | 2      |
| 8.    | Ketua RT Kadus I            | 4      |
| 9.    | Ketua RW Kadus II           | 2      |
| 10.   | Ketua RT Kadus II           | 6      |
| 11.   | Ketua RW Kadus III          | 2      |
| 12.   | Ketua RT Kadus III          | 7      |
| TOTAL |                             | 39     |

*Sumber: Bagian Umum Kantor Desa Rambah Tengah Utara.*

Kantor Desa Rambah Tengah Utara yang berlokasi di Jalan Sadar Kampung Padang Kabupaten Rokan Hulu. Kantor desa merupakan salah satu instansi pemerintah desa. Perangkat desa yang ada di Kantor Desa Rambah Tengah Utara sebanyak 39 orang seperti yang sudah dijelaskan pada tabel 1.1 selanjutnya aparatur desa diangkat oleh Kepala Desa dari warga desa yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus atau melalui seleksi.

Berdasarkan pasal 5 Permendagri Nomor 67 Tahun 2017 perangkat desa itu bisa diberhentikan apabila yang bersangkutan meninggal dunia, berhenti sendiri (mengundurkan diri), atau diberhentikan. Perangkat desa adalah unsur staf

yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan pelaksana kewilayahan, perangkat desa dalam hal ini diangkat oleh kepala desa melalui prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun kepala desa diberikan wewenang langsung oleh undang-undang desa didalam mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, namun hal tersebut bukanlah suatu kewenangan mutlak yang dimiliki oleh kepala desa. Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa.

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Masuk Pemerintahan Desa Rambah Tengah Utara**

| No  | Bulan     | Jam Masuk-Pulang |
|-----|-----------|------------------|
| 1.  | Januari   | 08.30-16.00      |
| 2.  | Februari  | 08.30-16.00      |
| 3.  | Maret     | 08.30-16.00      |
| 4.  | April     | 08.30-16.00      |
| 5.  | Mei       | 08.30-16.00      |
| 6.  | Juni      | 08.30-16.00      |
| 7.  | Juli      | 08.30-16.00      |
| 8.  | Agustus   | 08.30-16.00      |
| 9.  | September | 08.30-16.00      |
| 10. | Oktober   | 08.30-16.00      |
| 11. | November  | 08.30-16.00      |
| 12. | Desember  | 08.30-16.00      |

*Sumber: Bagian Umum Kantor Desa Rambah Tengah Utara.*

Dimana jam masuk pemerintahan Desa Rambah Tengah Utara itu biasanya 08.30 ( Masuk ) – 12.00 ( istirahat ). 14.00 ( Masuk Kembali ) – 16.00 ( Pulang ). Keputusan Ini berlaku dari tahun 2010. Letak geografi Desa Rambah Tengah Utara, terletak diantara :

**Tabel 1.3**  
**Batas Wilayah Desa Rambah Tengah Utara**

| <b>Batas</b>    | <b>Desa</b>   |
|-----------------|---|
| Sebelah Utara   | Desa Pasir Agung, Desa Pasir Utama                    |
| Sebelah selatan | Desa Babussalam                                       |
| Sebelah Barat   | Desa Babussalam, Desa Tanjung Belit, Desa Pasir Agung |
| Sebelah Timur   | Desa Pematang Berangan                                |

*Sumber: Bagian umum kaantor desa rambah tengah utara*

Alasan penulis mengambil judul penelitian ini dikarenakan judul tersebut berangkat dari suatu masalah yang terjadi dilokasi penelitian. Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa aparaturnya Desa Rambah Tengah Utara memiliki jam kerja yang cukup efektif dimana jam kerja dimulai dari jam 08.30 WIB s/d 12.00 WIB dilanjutkan dengan istirahat siang, kemudian jam kerja dilanjutkan kembali pada jam 14.00 WIB s/d 16.00 WIB. Penulis melakukan observasi pada Kantor Desa Rambah Tengah Utara. Setelah dilakukan observasi penulis melihat bahwa ada beberapa pegawai Desa Rambah Tengah Utara yang jarang masuk dan beberapa pegawai lainnya hanya masuk pada jam kerja pagi. Dengan banyaknya pegawai aparaturnya desa yang tidak hadir, tentunya menghambat urusan pekerjaan pada Kantor Desa Rambah Tengah Utara baik dalam pelayanan ataupun pekerjaan bidang lainnya. Kepribadian seseorang menentukan bagaimana kinerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam hal kemampuan kerja, melalui pengamatan penulis kepada salah satu sumber bagian umum Kantor Desa Rambah Tengah Utara terdapat beberapa kendala dalam bekerja salah satunya banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai terkadang melebihi kemampuan pegawai, ruangan yang sempit mempersulit pegawai untuk melakukan pekerjaan dan kurangnya fasilitas sarana dan prasarana membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi terlambat disampaikan. Kemampuan seorang pegawai merupakan keahlian yang harus terus-menerus ditingkatkan. Kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kinerja organisasi. Maka dari itu kemampuan pegawai menjadi perhatian khusus yang harus diperhatikan kepala desa selaku pimpinan organisasi. Karena dengan adanya peningkatan keahlian dalam kemampuan kerja pegawai tentu akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain kemampuan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Sebuah motivasi dapat menjadi pendorong dan semangat bagi seorang pegawai. Salah satu aspek yang sulit dihadapi pimpinan adalah bagaimana agar membuat para pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Dari hasil riset penulis salah satu faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Rambah Tengah Utara adalah kurangnya motivasi dan apresiasi pimpinan terhadap pegawai. Ini menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Dengan adanya motivasi berupa *reward* ataupun apresiasi kepada para pegawai karena telah membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan ikut serta membantu masyarakat dalam kegiatan pelaksanaan tugas desa, tentunya akan meningkatkan kinerja kerja pegawai yang baik. Ini menjadi upaya untuk

menimbulkan hasil kerja yang baik sesuai tugas yang diberikan atau dibebankan kepada setiap pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Rambah Tengah Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut perumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rambah Tengah Utara?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rambah Tengah Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rambah Tengah Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara terkait dengan kemampuan dan pekerjaannya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Utara ditinjau dari kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara.
2. Manfaat praktis, penelitian ini di harapkan memberi manfaat praktis bagi pihak pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.

- a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat kelulusan dari jurusan S1 Manajemen Universitas Pasir Pengaraian. Selain itu, dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai aparaturnya Kantor Desa Rambah Tengah Utara.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi Kantor Desa Rambah Tengah Utara untuk lebih meningkatkan kinerja lebih baik.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman tentang bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis menguraikan dalam bab-bab sebagai berikut :

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

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulis.

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

Bab ini membahas tentang teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian relevan yang menjadi referensi penulis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

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

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik analisis data.

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

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil, pengujian hipotesis dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

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

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepribadian**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepribadian**

Kepribadian merupakan ciri, karakter, atau sifat yang khas dari dalam diri seseorang yang berasal dari pembentukan yang di dapat dari lingkungan sekitar seperti, keluarga, dan juga bawaan seseorang sejak lahir, Kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri manusia secara menyeluruh dan mempunyai ciri khas yang berbeda dari setiap individu. Kepribadian tidak bisa dilepas begitu saja seperti melepas pakaian dari tubuh kemudian memakainya kembali. Kepribadian terus berkembang dan berubah meskipun ada sistem yang mengikat berbagai komponen dari kepribadian, dan kepribadian merupakan lingkup kerja tubuh dan jiwa yang tak terpisahkan dalam satu kesatuan. Yadi Purwanto dalam bukunya psikologi kepribadian, mengatakan bahwa: “Kepribadian adalah metode berpikir manusia terhadap realita, atau merupakan kecenderungan-kecenderungan manusia terhadap realita”. Dan dengan arti yang lain, kepribadian manusia adalah pola pikir (‘aqliyah) dan pola jiwa (annafsiyah)/naluri nya. Kepribadian (*personality*) merupakan salah satu kajian psikologi yang lahir berdasarkan pemikiran, kajian atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan kasus) para ahli.

Menurut Muhimmatul Hasanah (2015) kata *personality* dalam bahasa Inggris berarti tingkah laku. Jadi, konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditampakkan pada lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial. Pengertian kepribadian banyak diungkapkan oleh para pakar dengan definisi berbeda berdasarkan paradigma dan teori yang digunakan. Beberapa definisi kepribadian :

1. Kepribadian adalah nilai sebagai stimulus sosial, kemampuan menampilkan diri secara mengesankan.
2. Kepribadian adalah kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, kemampuannya bertahan, membuka, serta memperoleh pengalaman.
3. Kepribadian adalah organisasi dinamik dalam sistem psikofisiologi seseorang dalam menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Membentuk Kepribadian**

Kepribadian seseorang dibentuk oleh beberapa hal, antara lain:

##### **1. Keturunan**

Faktor keturunan memberi pengaruh penting dalam membentuk kepribadian seseorang, meskipun tidak menentukan semua kepribadian orang tersebut. Faktor keturunan tersebut antara lain watak, temperamen, tingkat kecerdasan, postur tubuh, warna kulit, bentuk rambut dan sebagainya. Diantara beberapa faktor tersebut, ciri fisik, ciri psikologis dan

tingkat kecerdasan adalah 3 faktor yang paling menonjol. Ciri fisik biasanya terkait postur tubuh yang kecil yang cenderung kurang percaya diri. Meskipun ini tidak berlaku umum. Berkaitan dengan unsur kejiwaan, temperamen, perangai, sifat dan watak adalah sifat dasar yang kerap diwariskan. Sementara itu, dalam hal tingkat kecerdasan, hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat kecerdasan anak hampir sama dengan tingkat kecerdasan orang tua kandungnya.

## **2. Lingkungan Fisik**

Ketekunan, ambisi, kejujuran, dan kecenderungan untuk menyimpang adalah beberapa sifat kepribadian yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat tinggal seseorang. Misalnya, orang-orang yang tinggal di daerah tepi pantai berbicara dengan berisik dan cukup brutal. Ini karena ombak berpengaruh pada suasana laut yang parau.

## **3. Kebudayaan**

Budaya merupakan salah satu unsur pembentuk kepribadian lainnya. Dimana hal ini menjadi bagian melalui proses pembiasaan yang terjadi secara terus menerus. Dengan proses pembiasaan ini, orang akan menghadapi peningkatan menuju kepribadian tertentu. Ketika seorang anggota masyarakat tertentu berada di luar kelompok budayanya dan bertemu dengan anggota kelompok budaya lain, pengaruh budaya ini mudah terlihat. Misalnya, seseorang yang berasal dari Yogyakarta sudah terbiasa berbicara dengan gaya bicara yang halus. Ketika orang tersebut pindah ke Flores, di mana orang-orang berbicara dengan nada yang keras,

maka orang tersebut akan merasa berbeda dengan orang-orang di sekitarnya.

#### **4. Pengalaman Kelompok**

Sejak lahir, seorang individu hidup dalam kelompok sosial, mulai dari keluarga, teman sepermainan, teman-teman sekolah hingga lingkungan pekerjaan. Setiap kelompok sosial tersebut memiliki budaya dan ukuran moral yang berbeda-beda. Ukuran itulah yang digunakan untuk menentukan kepribadian mana yang baik dan mana yang tidak untuk diikuti. Adakalanya, ukuran moral antar kelompok sosial dapat berbeda. Contohnya, ukuran moral yang berlaku di keluarga dengan yang berlaku di lingkungan teman sebaya seringkali bertentangan. Kelompok sosial yang lebih dominan memengaruhi kepribadian individu adalah kelompok dimana seorang individu lebih mengakar kuat didalamnya.

#### **5. Pengalaman Unik**

Tidak seorang individu pun mengalami pengalaman yang sama persis satu sama lain, meskipun dibesarkan di kelompok sosial yang sama. Contohnya, dua orang kakak beradik dibesarkan dalam satu keluarga yang sama. Sang kakak mendapat perhatian yang sangat baik dari kedua orang tuanya karena ia adalah anak pertama yang telah lama dinanti. Ketika sang adik lahir, perhatian yang diterimanya tidak seperti yang pernah diterima kakaknya. Apa yang dialami sang kakak disini adalah apa yang dinamakan pengalaman unik.

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Kepribadian**

Banyak para ahli yang mengklasifikasikan kepribadian manusia menjadi beberapa jenis. Salah satunya adalah *Hipocrates*, yang mengungkapkan bahwa terdapat 4 jenis kepribadian yang mungkin dimiliki oleh setiap manusia, yaitu sebagai berikut :

#### **1. *Sanguinis***

Jenis kepribadian manusia yang pertama adalah sanguinis. Orang dengan kepribadian Sanguinis merupakan individu yang optimis dan selalu bersemangat. Kepribadian ini memiliki sifat yang mudah bergaul dan ramah dengan orang lain, suka berbicara di depan publik, suka diperhatikan, kreatif, dan cenderung mendominasi dalam kelompok. Tidak heran banyak orang senang berada di dekatnya. Orang dengan kepribadian sanguinis juga dikatakan merupakan kepribadian yang memiliki jiwa petualang. Namun tipe ini tidak suka menghadapi hal yang rumit, serius, egois, dan mudah lupa. Kurang memiliki komitmen untuk kepentingan bersama. Orang dengan kepribadian ini dikatakan cocok bekerja di industri hiburan seperti *fashion, travel*, olahraga atau marketing.

#### **2. *Plegmatis***

Jenis kepribadian manusia yang kedua adalah plegmatis. Orang dengan kepribadian plegmatis dikatakan cinta kedamaian dan netral dalam setiap situasi serta tidak suka memihak pada salah satu kubu. Orang yang memiliki kepribadian ini akan selalu berusaha menghindari konflik dengan siapa saja. Selain itu, orang dengan kepribadian ini juga senang membantu

orang lain. Seorang plegmatis juga bisa menjadi pendengar yang baik, memiliki selera humor, mudah bergaul, memiliki banyak teman, dan tidak suka hal yang rumit. Tipe ini lebih cenderung biasa-biasa saja dan kurang tertarik dengan hal baru. Seseorang dengan kepribadian plegmatis nampaknya tak perlu diragukan lagi kesetiaannya. Orang dengan kepribadian ini dikatakan cocok bekerja di bidang jasa seperti perawat, guru, psikolog atau pelayanan publik.

### **3. *Koleris***

Jenis kepribadian manusia yang ketiga yaitu koleris. Koleris dikenal sebagai tipe kepribadian yang cerdas dan selalu mengedepankan logika. Orang dengan kepribadian koleris juga dikatakan keras kepala, mudah marah, dan berkemauan keras terhadap apa yang diinginkan.

### **4. *Melankolis***

Jenis kepribadian manusia yang keempat yaitu melankolis. Berbeda dengan sanguinis, orang dengan kepribadian melankolis termasuk orang yang introvert. Seorang melankonis umumnya mudah khawatir, pemikir dan tidak terlalu suka dengan keramaian. Orang dengan kepribadian ini juga terkadang meremehkan diri sendiri, padahal kenyataannya tidak seburuk itu. Namun, orang dengan kepribadian ini memiliki beberapa kelebihan yang menarik. Seseorang dengan tipe kepribadian melankolis dikatakan memiliki sifat yang perfeksionis, peduli dengan sekitar, sangat detail, dan berfikir analisis. Seorang melankolis dikenal sangat cerdas, cocok menjadi pengusaha dan selalu berfokus pada proses daripada tujuan.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepribadian**

Berikut beberapa indikator-indikator kepribadian menurut *Jess feist & Gregory* (2015) adalah sebagai berikut :

1. Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang simple,riang,dan percaya diri
2. Kemampuan yang bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang bersifat baik,kooperatif dan mempercayai
3. Kemampuan mendengarkan suara hati , kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab,dapat diandalkan, stabil dan bertata
4. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang,percaya diri,tentram
5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi ,sensitivitas dan keingintahuan.

#### **2.1.2 Kemampuan Kerja**

##### **2.1.2.1 Defenisi Kemampuan Kerja**

Menurut Wibowo (2017) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk

mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini.

Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting : *Intellectual* dan *Physical Abilities*. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Menurut Rizal Fauzi (2021) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Wijono (2012) kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu 3 untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor,

yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2017) Dimensi dari variabel kemampuan kerja adalah :

1. Kemampuan Intelektual
2. Kemampuan Kognitif
3. Kemampuan Emosional
4. Kemampuan Fisik
5. Dampak Kemampuan

#### **2.1.2.2 Macam-Macam Kemampuan Kerja**

Berikut beberapa macam kemampuan kerja individual :

1. Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Indikator kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, pengetahuan, komunikasi, daya ingat, mengadakan variasi, terbuka dan menerima informasi dan gagasan baru.
2. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Indicator kemampuan fisik adalah kekuatan dinamis, ekspresi wajah, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh dan stamina.

Menurut Sekartini (2016) kompetensi berkaitan terkait erat dengan kemampuan psikologis dan aktual seseorang melakukan suatu yang dilakukan. Saat ini tidak semua orang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, sehingga karyawan diharuskan memiliki kualifikasi tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang buruk disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja**

Dalam penelitian Muhammad Fahmi, (2017) ia menggunakan indikator :

1. Kesanggupan kerja, kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Pendidikan, pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan
3. Masa Kerja, masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Defenisi Motivasi Kerja**

Berdasarkan penelitian Rizal Fauzi, (2021) dan Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar pegawai mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2015) dimensi dari variabel motivasi pegawai, ada tiga motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

1. *Achievement Motivation*, motivasi yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard excellence*.

2. *Affiliation Motivation*, motivasi yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, mempunyai hubungan yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.
3. *Power Motivation*, motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### **2.1.3.2 Prinsip Motivasi**

Menurut Sedarmayandi (2017) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
  - a. Standar untuk kerjanya dapat dicapai
  - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
  - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.

4. Prilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Muhammad Fahmi (2017), indikator-indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis, ditunjukkan dengan adanya bonus (*reward*)
2. Keamanan, adanya jaminan sosial tenaga kerja
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi kepada orang lain.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Defenisi Kinerja**

Menurut Abadiyah et al., (2019) istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi mengenai hasil yang dicapai. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Abadiyah et al., (2019) kinerja juga merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, organisasi disini adalah perusahaan. Sedangkan dimensi dari Kinerja Pegawai adalah :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam mengani tugas- tugas yang ada didalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*). Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, seleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Andi Rahmat Hardianto (2021) indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

#### 2.1.4.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

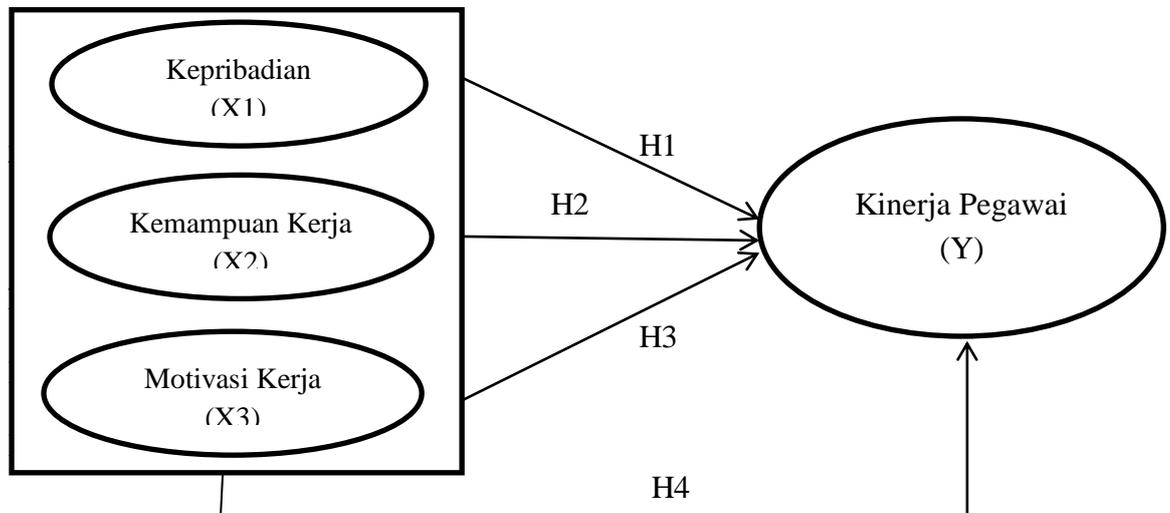
| No | Nama                | Judul Penelitian  | Hasil   |
|----|---------------------|---|---|
| 1. | (Rizal Fauzi, 2021) | Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM <i>Outsourcing</i> pada PT. Catur Karya Sentosa Medan | Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemikiran ulang perwakilan dipengaruhi secara signifikan oleh karakter, keterampilan, dan motivasi secara bersamaan. |

| No | Nama                      | Judul Penelitian   | Hasil   |
|----|---------------------------|--|---|
| 2. | Zainudin<br>Rahman, 2016) | Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan kepribadian Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dosen Di Kota Palopo.                 | Berdasarkan penemuan ini, kemampuan tidak secara mendasar menambah peningkatan staf di Palopo.  |
| 3. | (Herullah, 2016)          | Kepemimpinan, budaya, dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan.  | Penemuan menunjukkan bahwa motivasi pekerja juga dipengaruhi oleh hasil yang berfluktuasi.  |
| 4. | Abadiya (2019)            | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. | Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran pekerja bansos wilayah Jember didukung oleh tempat kerja yang layak dan ramah.  |
| 5. | (Tirtayasa (2019)         | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.                                 | Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamian meningkat secara signifikan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi. |

*Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2022)*

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibuat maka dapat dibuat kerangka konsep yang mencakup setiap variabel judul yang digunakan peneliti pada penelitian ini sebagai berikut ini :



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

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara.
- H2 : Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara.
- H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Rambah Utara.
- H4 : Diduga Kepribadian, Kemampuan kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Rambah Tengah Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif biasanya banyak digunakan dalam psikologi, ekonomi, demografi, sosiologi, pemasaran, kesehatan, masyarakat dan pengembangan manusia serta lainnya. Lebih jarang digunakan dalam antropologi dan sejarah, penelitian dalam ilmu matematika seperti fisika juga termasuk dalam penelitian kuantitatif meskipun penggunaan istilah berbeda dalam konteksnya. Metode penelitian ini diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Riset ini sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik dalam pengumpulan data kuantitatif lewat studi penelitian.

Penelitian kuantitatif memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran yang merupakan pusat pengukuran. Hal ini dikarenakan hasil dari pengukuran bisa membantu dalam melihat hubungan fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data yang diambil secara kuantitatif. Tujuan lain yakni membantu dalam menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Termasuk

dalam membantu menentukan desain penelitian, terdapat dua desain dalam penelitian ini yakni studi deskriptif dan studi eksperimental. Penelitian deskriptif jika peneliti hanya melakukan uji relasi antar variabel satu kali saja, sementara untuk penelitian eksperimen para peneliti akan melakukan pengukuran antar variabel yang dilakukan sebelum dan sesudah penelitian.

Tempat penelitian dan pengambilan data dilakukan di Kantor Desa Rambah Tengah Utara Jalan Sadar Kampung Padang Pasir Pengaraian.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah semua Pegawai dan Seluruh aparatur desa Rambah Tengah Utara, yaitu sebanyak 39 orang.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Menurut Heruwanto, Wahyuningsih, and Nurpatricia (2020) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian

ini adalah penelitian populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Kantor Desa Rambah Tengah Utara yang berjumlah 39 orang.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ada dua yaitu kualitatif dan kuantitatif Sugiyono (2018) :

1. Data kualitatif, menurut Notoatmodjo (2013) yaitu data-data yang berupa data selain angka-angka yang di peroleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah pegawai, mengenai sejarah berdirinya organisasi dan data-data lainnya yang mendukung. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian , meliputi : sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, visi dan misi , struktur organisasi dan disiplin pegawai pemerintahan Desa Rambah Tengah Utara.
2. Data Kuantitatif, menurut Notoatmodjo (2013) yaitu data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada Notoatmodjo (2013). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah, jumlah pegawai aparatur Desa Rambah Tengah Utara, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dari penelitian ini yaitu responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **3.4. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan merupakan sebuah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk bisa mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan dari penelitian yang diambilnya dalam upaya mendapatkan informasi yang sebenarnya sesuai dengan apa yang akan dilaporkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

#### **3.4.1 Pengamatan (*Observation*)**

Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

### 3.4.2 Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

### 3.5 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>               | <b>Definisi Operasional</b>   | <b>Indikator</b>   | <b>Jenis Pengukuran</b> |
|-------------------------------|---|--|-------------------------|
| Kepribadian (X <sub>1</sub> ) | Kepribadian adalah ciri ciri, sifat, dan sifat yang melekat pada diri seseorang.<br><br>sumber::(Muhimatu l Hasana) | 1. Percaya diri<br>2. Kemampuan bersepakat<br>3. Tanggung jawab<br>4. Stabilitas Emosi<br>5. Sifat Keinginan<br><i>Sumber : Jess feist &amp; Gregory(2015)</i> | <i>Ordinal</i>          |

Lanjutan Tabel 3.1.....

| <b>Variabel</b>                   | <b>Definisi Operasional</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Jenis Pengukuran</b> |
|-----------------------------------|--|--|-------------------------|
| Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> ) | Kemampuan Kerja pada dasarnya dapat dirumuskan sebagai kapasitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas, yang menunjukkan apa yang Anda lakukan untuk mencapai tujuan Anda.<br>Sumber: (2017:94) | 1. Kesanggupan kerja<br>2. Pendidikan<br>3. Masa kerja<br><br><i>Sumber: Robbins(2012)</i>   | <i>Ordinal</i>          |
| Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )  | Motivasi kerja inilah yang menimbulkan dorongan, semangat, dan semangat kerja.<br>sumber::<br>Sedarmayanti (2017, hlm. 154)  | 1. Fisiologis<br>2.Keamanan<br>3.Sosial<br><br><i>Sumber: Robbins(2012)</i>  | <i>Ordinal</i>          |
| Kinerja (Y)                       | Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang dicapai sehubungan dengan aktivitas atau operasi perusahaan.<br><br>sumber::(Abadia et al., 2019)  | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian<br>6. Komitmen kerja<br><br><i>Sumber : Robbins (2016)</i> | <i>Ordinal</i>          |

*Sumber: Jess feist & Gregory(2015), Robbins (2012)*

### 3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai tujuan pengukuran dan teori yang digunakan.

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018) skala pengukuran ialah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan. Responden dilanjutkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (v) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda Suhendra, Asworowati dan Ismawati (2020). Berikut tabel skor alternatif yang digunakan :

**Tabel 3.2 Score Alternatif Responden**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | <b>5</b>    |
| Setuju (S)                | <b>4</b>    |
| Ragu -Ragu (RR)           | <b>3</b>    |
| Tidak Setuju (TS)         | <b>2</b>    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | <b>1</b>    |

*Sumber: Sugiyono (2018)*

### 3.6.2 Uji Instrumen

Untuk menguji dari suatu kesalahan kuesioner maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Suhendra, Asworowati, dan Ismawati (2020) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila :

- a.  $R_{hitung} < R_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b.  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- c.  $R_{hitung}$  dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan  $R_{tabel}$  dicari dengan melihat tabel r dengan ketentuan r minimal 0,3.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Dengan cara membandingkan nilai *cronbach alpha* minimal 0,6. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana dapat disimpulkan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Tujuan dari analisis deskriptif adalah dapat memberikan gambaran mengenai data yang tersaji agar dapat memudahkan bagi semua orang untuk membacanya. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimum

Pada umumnya terdapat 5 tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)**

| Nilai TCR  | Kriteria    |
|------------|-------------|
| 86 – 100   | Sangat Baik |
| 71 - 85,99 | Baik        |
| 56 – 70,99 | Cukup Baik  |
| 46 – 55,99 | Kurang Baik |
| 0 - 45,99  | Tidak Baik  |

*Sumber: Janie (2012)*

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Saputra (2014) uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh penilaian yang lebih pasti dapat menghilangkan penilaian biasa terhadap suatu model persamaan regresi. Regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data bebas dari asumsi klasik statistic baik itu multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Janie (2012) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik ialah data yang berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva normal *Propability Plot*, dengan ketentuan jika titik-titik grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Janie (2012) mengemukakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Untuk menguji multikolinieritas antar variabel bebas, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan program SPSS. Kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *variance Inflation Factor* (VIF)  $> 4$  berarti terjadi multikolinieritas.

b. Jika nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 4 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Janie (2012) mengemukakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance residul* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Dengan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan cara Glejser. Uji Glejser melihat dari segi nilai, jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,5 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3.7.3 Analisis Linier Berganda

Analisis Berganda menurut Sugiyono (2014) digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + b1.X1 + b2.x2 + b3.X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

b1 = Koefisien regresi dari Kepribadian

b2 = Koefisien regresi dari Kemampuan Kerja

- b3 = Koefisien regresi dari *Motivasi Kerja*
- a = Konstanta
- X1 = Kepribadian
- X2 = Kemampuan Kerja
- X3 = *Motivasi Kerja*
- e = tingkat kesalahan error

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian :

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparatur Desa Rambah Tengah Utara.
- b.  $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparatur Desa Rambah Tengah Utara.
- c. Menentukan tingkat signifikan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .
- d. Statistik uji t yaitu :  $t = \frac{b}{sb}$

Keterangan :

$t = t_{hitung}$

b = Koefisien regresi

sb = *standart error of estimate*

e. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel} \alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 5\%$

f. Kesimpulan : berdasarkan langkah ketiga dan keempat dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu menggunakan program SPSS.

**2. Uji F**

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bertahap terhadap, langkah-langkah pengujian :

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparatur Desa Rambah Tengah Utara.
- b.  $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparatur Desa Rambah Tengah Utara.
- c. Menentukan tingkat signifikan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .
- d. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  (Sugiyono, 2019)

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F_h$  = F hitung

$K$  = Jumlah variabel bebas

$N$  = Jumlah Sampel

$R^2$  = Koefisien Determinan

e. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : berdasarkan langkah ketiga dan keempat dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu menggunakan program SPSS.

Untuk memudahkan perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu menggunakan program SPSS.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerapkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel (Y). Hal itu berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya  $R^2$  semakin mengecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.