

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Kinerja merupakan suatu keadaan secara utuh atas instansi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang ditentukan oleh kegiatan operasional instansi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Veithzai Rivai, 2014:447).

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai (Robbins, 2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas kerja pegawai bisa diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja bisa digambarkan berdasarkan tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dapat dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerjanya dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus). Misalnya pegawai bisa menuntaskan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan oleh instansi.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang tertentu, dalam hal koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga, pekerjaan lain yang merupakan bagian dari pekerjaan pegawai tidak terganggu.

- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya instansi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil penggunaan sumber daya untuk setiap unit. Saat memanfaatkan sumber daya manusia, baik sumber daya manusia itu sendiri maupun teknologi, modal, informasi dan bahan baku dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pegawai.
- e. Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan tugasnya tanpa dukungan atau bimbingan dari atasannya.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada 12 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir 2016:189), yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian, kemampuan berarti kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dan keahlian merupakan sesuatu yang dimiliki setiap individu untuk memudahkan pekerjaannya, serta dalam bersosial maupun karier.
- b. Pengetahuan, dalam diri kita telah di anugrahi sebuah pemikiran yang lahir atau pemikiran yang muncul dari dalam jiwa, pemikiran tersebut seringkali muncul disebabkan oleh hasil dari proses mencari tahu. Dari yang tadinya tidak tahu menjadi tahu, dari tidak dapat menjadi dapat. Dalam proses mencari tahu ini mencakup berbagai metode dan konsep-konsep, baik melalui proses pendidikan maupun melalui pengalaman. Proses tersebut seringkali disebut dengan pengetahuan.
- c. Rancangan kerja, merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.
- d. Kepribadian, merupakan keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Berdasarkan psikologi, kepribadian sebagai suatu organisasi (berbagai aspek psikis dan fisik) yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses. Jadi, kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Secara eksplisit Allport menyebutkan, kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan.
- e. Motivasi, merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan

pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

- f. Kepemimpinan, merupakan hal yang memegang peran dominan, kritikal, krusial dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi. Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau goal.
- g. Budaya Organisasi, merupakan suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan instansi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain. Itu artinya, hal tersebut adalah suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam instansi atau perusahaan tersebut.
- h. Kepuasan Kerja, merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.
- i. Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas pegawai di dalam kantor.
- j. Loyalitas, merupakan sifat setia yang diwujudkan dalam berbagai macam bentuk tindakan, seperti menepati janji, memberikan dukungan secara penuh, dan menjaga komitmen. Dengan kata lain, loyalitas adalah lawan kata dari pengkhianatan. Sebab, pengkhianatan memiliki komponen makna yang berkebalikan dari loyalitas.
- k. Komitmen, Komitmen dibutuhkan dalam organisasi dan bekerja. Seseorang membutuhkan komitmen seperti kewajiban mengerjakan

tugas, cinta pada pekerjaan, dan takut kehilangan pekerjaan.

1. Disiplin kerja, Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan instansi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

2.1.2. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh seorang pegawai dan dapat mengarahkan pegawai secara sukarela beradaptasi dengan peraturan dan nilai kerja yang tinggi (Hamali, 2016:214). Perbuatan seseorang mengikuti aturan, proses kerja yang ada, atau disiplin, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis adalah sikap dan tindakan yang mengikuti aturan, itulah yang dimaksud dengan disiplin kerja (Edy Sutrisno, 2016:89).

2. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai (Hasibuan, 2017:194), indikator-indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan, mempengaruhi disiplin pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan secara jelas dan ideal serta memerlukan tuntutan yang cukup akan keterampilan pegawai. Artinya, tujuan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keterampilan pegawai yang bersangkutan. Dengan begitu, pegawai dapat bekerja dengan serius dan disiplin.
- b. Teladan Pemimpin, pemimpin yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin ditransformasikan menjadi panutan oleh pegawai. Pemimpin perlu memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan konsisten dalam perkataan dan tindakan.
- c. Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- d. Keadilan, berkontribusi pada terwujudnya disiplin pegawai karena ego dan kemanusiaan yang selalu kita anggap penting diperlakukan seperti orang lain.
- e. Sanksi hukuman, memainkan peran penting dalam menjaga disiplin pegawai. Hukuman yang semakin ketat membuat pegawai semakin takut melanggar aturan. Setelah itu, sikap dan perilaku kedisiplinan

pegawai akan menurun.

- f. Ketegasan, perilaku pemimpin mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus memiliki keberanian dan tekad untuk menghukum setiap pegawai yang disiplin sesuai dengan sanksi yang ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas untuk menghukum pegawai yang salah, akan dihormati dan diakui oleh semua pegawai atas kepemimpinannya..

3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja (Lijan Poltak Sinambela, 2018:336), yaitu:

- a. Disiplin Preventif, merupakan upaya mendorong pegawai untuk mematuhi pedoman kerja, yaitu aturan yang ditetapkan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk memobilisasi pegawai dan melatih diri mereka sendiri. Melalui pencegahan, pegawai dapat mengklaim diri mereka sendiri terhadap instansi. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan suasana instansi dengan disiplin preventif. Demikian pula pegawai perlu mengetahui dan memahami semua pedoman dan peraturan kerja yang ada di lingkungan instansi. Disiplin preventif adalah sistem yang berkaitan dengan persyaratan kerja semua bagian dari sistem dalam suatu instansi. Jika sistem kepemimpinan baik, diharapkan akan lebih mudah untuk menciptakan disiplin kerja. Tujuan utama dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong pegawai menjalankan disiplin diri yang benar agar tidak berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.
- b. Disiplin Korektif, merupakan upaya memobilisasi staf untuk mengkonsolidasikan aturan dan mengarahkan mereka untuk mengikuti kebijakan instansi. Terkait peraturan, pegawai yang melanggar disiplin harus diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai untuk mematuhi aturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada pegawai.

4. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2016:89) yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mereka yakin menerima kompensasi yang sepadan dengan upaya yang telah mereka lakukan untuk instansi.
- b. Ada atau tidaknya pemimpin yang patut diteladani dalam instansi, pemimpin yang diteladani sangatlah penting. Dalam lingkungan

instansi, untuk semua pegawai, bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin diri, bahasa, perilaku, dan sikap dapat menjadi pedoman bagi pegawai.

- c. Pembinaan disiplin tidak dapat dilakukan oleh suatu instansi tanpa aturan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan pedoman bersama.
 - d. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan membuat semua pegawai merasa aman dan tidak melakukan kesalahan yang sama.
 - e. Ada tidaknya pengawasan oleh pemimpin, di setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, pegawai merupakan orang-orang dengan kepribadian yang berbeda, terlepas dari apakah mereka diperhatikan. Pegawai tidak hanya senang dengan pekerjaan bergaji tinggi tetapi mereka juga perlu diberi perhatian dari atasan mereka.
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
5. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja (Veithzai Rivai, 2014:599), yaitu:

- a. Disiplin Retributif (Rethbutive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (Ultiilarian Perspective), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi

tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.1.3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan seperangkat kekuatan yang mendorong orang untuk mulai bekerja menurut bentuk, arah, kekuatan dan durasi tertentu, baik didalam maupun diluar diri seseorang (Suwanto, 2020:161). Motivasi memberikan daya dorong untuk menambah semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan jujur dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019:53).

2. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

a. Teori Kebutuhan

David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

- 1) Need for Achievement (nAch), kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien untuk memecahkan suatu masalah atau untuk menguasai suatu tugas yang sulit.
- 2) Need for Power (nPow), kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilakunya, atau bertanggung jawab terhadap orang lain.
- 3) Need for Affiliation (nAff), kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

b. Teori Harapan

Pencetus teori harapan ini adalah Victor Vroom yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam lingkungan kerjanya. Dalam menerapkan Teori harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami tiga hal yaitu:

- 1) Harapan (expectancy), pemahaman bahwa orang dapat mencapai tingkatan yang berbeda melalui pekerjaan.
- 2) Instrumentalitas (instrumentality), paham seseorang bahwa setiap orang melakukan suatu tugas, hasil kerja yang dihasilkan pasti berbeda.
- 3) Valensi (Valence), nilai yang diberikan seseorang pada hasil

kerja tersebut.

c. Teori Hierarki

Teori hierarki kebutuhan Maslow melihat bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)
- 2) Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)
- 3) Kebutuhan Sosial (Social and Belongingness Needs)
- 4) Kebutuhan Harga Diri (Self Esteem Needs)
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)

3. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (Mulyadi, 2017:96). Faktor internal dalam motivasi yaitu:

- a. Keinginan untuk hidup dan menjalani hidup adalah segala sesuatu mulai dari pekerjaan yang baik atau buruk hingga benar atau salah. Keinginan untuk hidup juga mencakup kebutuhan untuk menerima kompensasi yang memadai untuk memperoleh pekerjaan tetap, meskipun penghasilan tidak mencukupi dan kondisi kerja tidak nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki suatu benda, dapat mendorong pegawai untuk mau bekerja. Misalnya, seorang pegawai yang ingin membeli sepeda motor mendorong mereka untuk bekerja.
- c. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, untuk memperoleh status sosial tinggi, pegawai tak segan menghabiskan uangnya dan untuk mendapatkan uang itu pegawai harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, kebutuhan peraih penghargaan meliputi penghargaan atas prestasi, kemitraan yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan karyanya sangat dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, pegawai merasa memiliki keinginan untuk merebut kekuasaan, hak otonomi, keragaman pekerjaan, kesempatan untuk memberikan ide, dan kesempatan untuk menerima umpan balik atas hasil pekerjaan yang diselesaikan di tempat kerja.

Sedangkan faktor eksternal dalam motivasi yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dan bersih, penerangan yang baik, tidak bising dan tidak ada gangguan. Jelas memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan instansi dapat menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman bagi pegawai dengan tingkat kreativitas yang tinggi..

- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pekerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka. Kompensasi yang tepat adalah alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk memotivasi pegawai untuk bekerja.
- c. Supervisi yang baik, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dengan mengorbankan semuanya untuk instansi. Ketika mereka merasa memiliki jaminan karir yang jelas untuk melakukan pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, dengan mengisi suatu posisi, pegawai merasa akrab dan memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk menjalankan aktivitasnya.
- f. Peraturan yang fleksibel, instansi biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh semua pegawai. Sistem dan prosedur ini, yang disebut peraturan instansi, mengatur dan melindungi pegawai dengan hak dan kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi, dan lainnya.

4. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja (Hafidzi, 2019:53), adapun beberapa indikator motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang ditempat kerja, seperti fasilitas penunjang yang memudahkan penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, meliputi rasa aman fisik, fasilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kelegaan dari ancaman seperti ketakutan, ketakutan, dan bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama masyarakat, kebutuhan tersebut terpenuhi secara bersama-sama, misalnya interaksi yang baik antar manusia.
- d. Kebutuhan akan rasa syukur atas apa yang telah dicapai seseorang, seperti status, ketenaran, perhatian, atau reputasi.
- e. Kebutuhan mencapai tujuan, kebutuhan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, seperti motivasi kepemimpinan.

5. Tujuan Motivasi

Ada sepuluh tujuan motivasi (Maiayu Hasibuan, 2016:146), tujuan motivasi itu antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Definisi kepribadian (personality) adalah suatu istilah yang mengacu pada gambaran-gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu dari kelompoknya atau masyarakat, kemudian individu tersebut diharapkan bertindak laku berdasarkan atau sesuai dengan gambaran sosial (peran) yang di terimanya itu (Koswara 2005: 35).

Kepribadian mencakup keseluruhan, pikiran, perasaan, tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian adalah kesatuan atau berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan kesatuan dan harmoni antar semua elemen kepribadian (Alwisol, 2014).

2. Indikator-indikator Kepribadian

Ada Lima indikator dari kepribadian (Robbins 2014:131) :

- a. Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
- b. Kemampuan Bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai.
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil dan tertata.
- d. Stabilitas Emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri dan tentram.

- e. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Sjarkawi 2008:15).

- a. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Faktor internal ini biasanya merupakan faktor genetis atau bawaan. Faktor genetis maksudnya adalah faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki salah satu dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu, sering kita mendengar istilah “buah jatuh tidak akan jauh dari pohonnya”. Misalnya, sifat mudah marah yang dimiliki seseorang ayah bukan tidak mungkin akan menurun pula pada anaknya.
- b. Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor eksternal ini biasanya merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan seseorang mulai dari lingkungan terkecilnya, yakni keluarga, teman, tetangga, sampai dengan pengaruh dari berbagai media audio visual seperti TV dan VCD, atau media cetak seperti koran, majalah, dan lain sebagainya.

4. Perubahan Kepribadian

Kepribadian seseorang itu relative konstan, namun kenyataan sering ditemukan adanya perubahan kepribadian. Perubahan itu terjadi di pengaruhi oleh faktor gangguan fisik dan lingkungan (Sjarkawi 2008: 19). Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan kepribadian di antaranya sebagai berikut :

- a. Faktor fisik, seperti: gangguan otak, kurang gizi malnutrisi), mengkonsumsi obat-obatan terlarang (Napza atau Narkoba), minuman keras, dan gangguan organik (sakit atau kecelakaan).
- b. Faktor lingkungan dan sosail budaya, seperti: krisis politik, ekonomi, dan keamanan yang menyebabkan terjadinya masalah pribadi (stres, depresi) dan masalah sosial (pengangguran, premanisme, dan kriminalitas).
- c. Faktor diri sendiri, seperti: tekanan emosional (frustasi yang berkepanjangan), dan identifikasi atau imitasi terhadap orang lain yang berkepribadian menyimpang.

2.1.5. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah perusahaan atau instansi.

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan pegawai dalam sebuah instansi. Pegawai tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa pegawai mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan instansi. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam instansi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian karena adanya faktor peramalan terhadap kecenderungan lingkungan bisnis yang terus bergerak sangat dinamis. Terkait hal ini, instansi harus mampu melihat kecenderungan perkembangan teknologi, seperti yang bisa berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia instansi di masa mendatang. Merencanakan sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan instansi demi terwujudnya tujuan instansi.
- b. Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai. Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian pegawai secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.
- c. Fungsi Pengupahan. Perencanaan, penghitungan, pembayaran, dan komplain terkait pengupahan, jadi fungsi selanjutnya yang dimiliki manajemen SDM. Semua juga wajib diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak atau kesepakatan kerja, terkait lembur, potongan, tunjangan, hingga ke tambahan atau insentif tertentu.
- d. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir. Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana

kemampuan pegawai sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk pegawai yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga pegawai bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

- e. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan. Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari pegawai yang dimiliki. Pegawai adalah aset, mindset seperti ini akan membuat pegawai sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika diberikan cukup effort dalam pengembangannya.
 - f. Keselamatan Kerja. Tak hanya soal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen SDM juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap pegawai yang ada. Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar instansi.
 - g. Pengelolaan Hubungan Kerja. Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di instansi, menghormati hak antar pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan hak pegawai yang dimiliki instansi.
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing instansi bersifat variatif. Secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut:
- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan instansi.
 - b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah stakeholder dalam instansi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
 - c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara instansi dengan pegawai.
 - d. Memastikan bahwa pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
 - e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta

mental pegawai.

- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara atasan dengan pegawai.

4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah instansi sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia antara lain:

- a. Instansi dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik.
- b. Produktivitas dari pegawai yang sudah ada semakin meningkat.
- c. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau pegawai.
- d. Penanganan informasi ketenagakerjaan.
- e. Penelitian.

2.1.6. Statistical Package for Social Science (SPSS)

SPSS dirilis pertama kali pada tahun 1968 setelah dikembangkan oleh Norman H. Nie dan C. Hadlai Hull. Norman Nie sendiri yaitu seorang ilmuwan politik pasca sarjana di Stanford University, saat itu sedang mengadakan riset profesor di Departemen Ilmu Politik di Stanford dengan Profesor Emeritus Ilmu Politik di University of Chicago.

SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, o survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain.

SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya. SPSS banyak digunakan dalam berbagai riset pemasaran, pengendalian dan perbaikan mutu (quality improvement), serta riset-riset sains.

Software SPSS dibuat dan dikembangkan oleh SPSS Inc. yang kemudian diakuisisi oleh IBM Corporation. Perangkat lunak komputer ini memiliki kelebihan pada kemudahan penggunaannya dalam mengolah dan menganalisis data statistik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, bersumber dari artikel hasil penelitian yang ditulis dalam jurnal

yang semuanya perlu diuraikan secara sistematis. Penelitian terkait motivasi dan disiplin kerja sudah dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

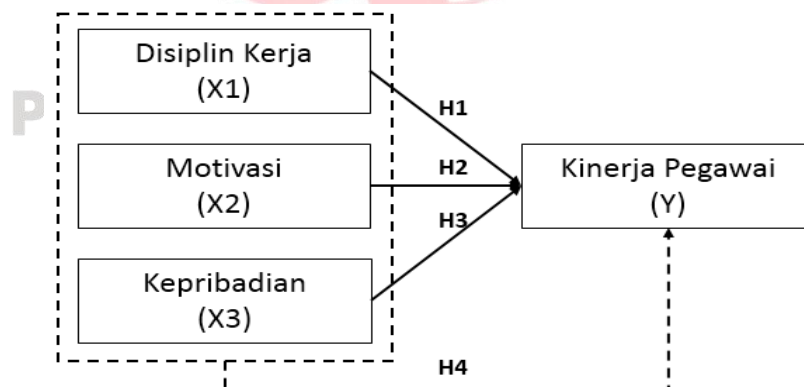
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 22	Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan $Sig < 0,05$, maka $35,812 > 4,02$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Oki Agustian (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) kota Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan software SPSS 22.	Nilai koefisien sebesar 2,034 dan T_{hitung} sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien sebesar 2,034 dan t_{hitung} sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut dapat

				disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.
3	Ella Novalena (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda program SPSS 15.00 for windows.	T_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,628, hal ini berarti $T_{hitung} (2,628) > T_{tabel} (2,014)$ dan T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,809, hal ini berarti $t_{hitung} (2,809) > t_{tabel} (2,014)$, Artinya ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasindo Palembang.
4	Rika Widyaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan software SPSS 19.	Nilai disiplin kerja (β) 0,169 (* $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,279 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$)

				berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja PT. Macanan Jaya Cemerlang.
5	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan program SPSS 16.0.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini merupakan interpretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan kepribadian (X3).

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik (Narbuko dan Achmad, 2018). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I

H_1 = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

2. Hipotesis II

H_1 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

3. Hipotesis III

H_1 = Terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

4. Hipotesis IV

H_1 = Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.