



## Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah

Amiruddin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Aceh Tengah  
[amiruddinmerlin@gmail.com](mailto:amiruddinmerlin@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepribadian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif dengan sampel 54 responden, dan analisa data menggunakan analisis regresi sederhana. Setelah data diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 maka hasil yang didapat adalah, 1). Berdasarkan uji regresi linier sederhana didapat persamaan  $Y = 4,538 + 0.784X + e$ , 2) Berdasarkan uji signifikansi parsial (Uji t) maka hasil yang didapat adalah nilai  $t_{hitung}$  (12,33) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3) hasil pengujian signifikan simultansi (Uji F) terhadap variable bebas secara simultan terhadap Y diperoleh nilai  $F_{hitung} = 152,094 > F_{tabel} = 4,02$  dengan signifikan 0,000 (Sig. < 0,05 ) maka artinya kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien Regresi Linier Sederhana, bernilai positif yaitu 0,881 untuk kepribadian, menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat 1% maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebesar 88,1%. 4) Berdasarkan hasil pengujian  $R = 0,863$  dengan demikian kepribadian mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 86,3%. 5) Berdasarkan dari nilai  $R^2$  Square dapat diartikan pula kepribadian mampu mempengaruhi kinerja sebesar 74,5%, sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 6) Berdasarkan hasil analisa diperoleh nilai rata-rata untuk variabel dimensi kepribadian sebesar 4,06 sedangkan variabel kinerja sebesar 4,03.

*Kata Kunci: Dimensi Kepribadian, dan Kinerja.*

### Pendahuluan

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah- langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. 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 organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM adalah proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan

pengembangan karir, pengembangan manajemen, organisasi dan penilaian. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi Dinas kepemudaan dan olahraga kabupaten Aceh Tengah yang pada umumnya berhubungan dengan data-data dan dokumen penting tentang kepariwisataan. Faktor yang mempengaruhi kepribadian yaitu keturunan, lingkungan pembentukan kepribadian seorang pegawai, situasi saat pembentukan kepribadian. Kepribadian seorang pegawai akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat mengerjakan tugas dan berpikir.

Kepribadian dalam diri pegawai berbeda-beda, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan dimana tidak sepenuhnya dapat dipahami. Perbedaan-perbedaan inilah yang harus disatukan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Hubungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja dalam diri pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai baik dari dalam internal, seperti : fisik, postur tubuh, kesehatan, bakat, dan intelegensi yaitu individu yang intelegensinya tinggi atau normal bisa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan secara wajar. Begitu juga faktor eksternal, seperti : keluarga, teman, lingkungan kerja, kebudayaan, dan norma-norma. Dengan terciptanya kepuasan kerja dalam diri pegawai maka hasil kerja yang diharapkan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah, kepribadian pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Jika pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah memiliki kepribadian yang mendukung kinerjanya, maka akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja yang akan berujung pada hasil kerja yang lebih maksimal. Kepribadian pegawai yang unik dan berbeda tentunya akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap pegawai atas suasana kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah.

Fenomena kepribadian antara lain adalah adanya pegawai senior yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugasnya, merasa tugas bukan merupakan prioritas, kurang menghargai dan mendengarkan pegawai yang masih baru, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga berdampak ke pekerjaan lain yang seharusnya sudah selesai menjadi tertunda akibat kurangnya rasa menghargai antara pegawai yang sudah senior dengan pegawai yang masih baru. Kurangnya keaktifan pegawainya seperti dalam hal mendata wisatawan. Mereka hanya terpaut pada data-data yang sebelumnya. Tidak melakukan pendataan yang terbaru untuk setiap tahunnya. Menurut Sopiha (2008:13) mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi ciri-ciri biografis, persepsi, kepribadian dan sikap. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Indarti, Hendriani dan Mahda (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan gabungan dari individu yang bereaksi dan berinteraksi dalam organisasi yang dapat digunakan untuk mencerminkan jati dirinya dalam melakukan hubungan atau komunikasi dengan sesama rekan kerja.

## **Landasan Teori**

### **Pengertian Kepribadian**

Kepribadian/*personality* akan membentuk perilaku setiap orang. Maka bisa digambarkan sifat-sifat yang di tunjukan oleh seseorang, seperti tinggi badan, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan reflex maka merupakan karakteristik yang dianggap dipengaruhi oleh faktor keturunan. Dan sementara itu faktor lingkungan yang mempengaruhi terhadap pembentukan kepribadian, antara lain norma dalam keluarga, teman-teman dan kelompok sosial. Dan menurut Ricky Montolalu (2016:1318) Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain.

Sedangkan menurut Arief Rahman Hakim (2010:32) kepribadian adalah suatu suatu organisasi yang dinamis dari system psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarah tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman - pengalaman, *reward* / penghargaan, pendidikan dan sebagainya. Pengetian tersebut merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari tempramen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam respon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian.

### **Teori Kepribadian**

Dewasa ini banyak teori kepribadian yang disampaikan oleh para ahli dalam melakukan penyuluhan atau sosialisasi. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui berbagai tipe kepribadian yang ada dalam diri seorang individu sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam organisasi. Menurut Winardi (2007:221), ada 3 macam pendekatan teoritikal yang dapat dimanfaatkan guna memahami kepribadian yaitu :

#### 1. Pendekatan Sifat (*The Trait Approach*)

Sifat-sifat didefinisikan sebagai predisposisi-predisposisi yang diinferensi, yang mengarahkan perilaku seseorang individu dengan cara-cara yang bersifat konsisten dan khas. Disamping itu, sifat-sifat menyebabkan timbulnya ketidakkonsistenan dalam perilaku, karena mereka merupakan atribut-atribut yang bertahan lama, dan mereka memiliki skop umum atau luas.

#### 2. Pendekatan Psikodinamik (*The Psychodynamic Approach*)

Dalam pendekatan ini, terdapat pertempuran antara kepribadian yaitu antara apa yang dinamakan "*The Id*" dan "*Superego*" yang dimoderasi oleh ego. Id adalah bagian kepribadian yang primitif, yang berada dibawah sadar. Id bekerja secara irrasional, tanpa mempertimbangkan apakah yang dikehendakii dapat dicapai, ataupun secara moral dapat diterima. Yang kedua adalah superego yaitu merupakan gudang dari nilai-nilai seseorang individu, di dalam hal ini termasuk sikap-sikap moral yang dibentuk oleh masyarakat. Superego

sering berkonflik dengan Id, dimana Id berkeinginan melakukan apa yang terasa baik, sedangkan superego menekankan tindakan apa yang dianggap benar.

### 3. Pendekatan Humanistik

Pendekatan-pendekatan ini guna memahami kepribadian dicirikan oleh adanya pemusatan perhatian pada pertumbuhan dan aktualisasi diri sang individu. Teori ini menekankan pentingnya fakta bagaimana manusia mempersepsikan sunia mereka dan semua kekuatan yang mempengaruhinya. Teori humanistik menitikberatkan person, dan pentingnya aktualisasi diri bagin kepribadian.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Ricky Montolalu (2016:1318) adalah :

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
3. Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

### Dimensi-Dimensi dan Indikator Kepribadian

Menurut Ricky Montolalu (2016:1318) memiliki dimensi dimensi dan indikator kepribadian antara lain :

1. Kesadaran (*Conscientiousness*) Dimensi ini menunjukkan tingkat kecenderungan individu merupakan bertindak secara hati-hati, bekerja keras, dan tanggung jawab.
2. Ekstravesion (*Extroversion*) Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu suka berteman, dan tegas.
3. Kesesuaian (*Agreeableness*) Dimensi ini menunjukkan kecenderungan individu senang bekerja sama, dan penuh kepercayaan.
4. Stabilitas emosional (*Emotional stability*) Dimensi ini menunjukkan tingkat kemampuan individu lebih tenang.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*) Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki sifat kreatif, selalu ingin tahu.

**Tabel 1.**  
**Dimensi Kepribadian**

No.	Dimensi Kepribadian	Ciri dari seseorang yang memberikan skor secarapositif
1.	Wawasan ekstra ( <i>Extraversion</i> )	Supel, dapat bersosialisasi, Tegas
2.	Ramah ( <i>Agreeableness</i> )	Percaya, kerjasama, baik, berhati lembut
3.	Teliti ( <i>Concientiouness</i> )	Dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi prestasi, menonjol
4.	Stabilitas emosional ( <i>Emotional Stability</i> )	Rileks, aman, tidak khawatir
5.	Keterbukaan pada pengalaman ( <i>Opennes to Experience</i> )	Cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikir luas

Sumber: Kreitner (2005:177)

## **Pengertian Kinerja**

Menurut Pandi Afandi (2016:68) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dana tau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimesional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*) kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

## **Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha di penuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat- sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam perkerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana perkerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin di tekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah di capai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu di capai atau dihasilkan.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pandi Afandi (2016:71) adalah:

1. Kepribadian seorang pegawai bagaimana cara berpikir, berperilaku, bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
2. Penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai hal ini akan berdampak pada kinerja seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya.

## **Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja menerapkan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa

berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian sebagai berikut:

1) Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

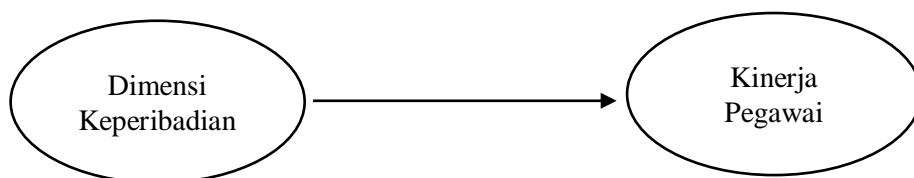
- a) Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2) Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat di gunakan untuk mengembangkan pribadi anggota- anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karier jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisi dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukkan kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam kali ini adalah dimensi kepribadian (X) terdapat variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



**Gambar 1.**  
**Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu

hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disampaikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Dimensi kesadaran, ekstraversi, kesesuaian, stabilitas dan keterbukaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah.

### **Metode Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah menganalisis pengaruh dimensi keperibadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas pariwisata,kepemudaan dan olahraga Kabupaten Aceh Tengah. Lokasi dan Objek Penelitian didalam penelitian ini di butuhkan data yang relevan dan akurat maka peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengambil data yaitu berlokasi di jalan Mess time ruang.sedangkan yang menjadi objek penelitian dimensi keperibadian. Responden adalah pegawai yang menjawab beberapa pernyataan yang diajukan kepadanya dan akan memberikan sejumlah informasi yang diajukan sipeneliti yaitu seluruh pegawai Dinas pariwisata,kepemudaan dan olahraga Kabupaten Aceh Tengah.

### **Metode Analisa Data**

1. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh Dimensi keperibadian terhadap kinerja pegawai. Semua data-data yang sudah ditabulasi diolah dengan menggunakan Program SPSS Versi 23 Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda Riduwan (2010:22)

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien/ regresi

X = Dimensi Keperibadian

e = Faktor pengguna (error term)

2. Pengujian Koefisien Korelasi Variable (r)

Uji koefisien korelasi dipergunakan dalam analisa data dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kekuatan atau derajat hubungan variabel bebas X (Dimensi keperibadian) terhadap variabel Y (Kinerja).

3. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variable bebas X Kepribadian terhadap variabel Y (Kinerja). pengukurannya menggunakan kuesioner samaseperti variabel kepuasan kerja. Pengukurannya menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert dengan menggunakan 5 kategori yaitu, **Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1**

### **Pembahasan**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian**

Tanggapan responden terhadap variable kepribadian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.**  
**Jumlah dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keperibadian**

No	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS	Jlh Responden	Jlh Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa sudah mengerjakan segala sesuatu yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan sangat berhati-hati.	13	40	1	0	0	54	228	4,22
2	Dengan bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, saya akan mendapatkan hasil yang maksimal	18	35	1	0	0	54	233	4,31
3	Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	9	45	0	0	0	54	225	4,17
4	Saya adalah pribadi yang suka berteman dengan siapapun.	10	41	3	0	0	54	223	4,13
5	Saya selalu bersikap tegas kepada rekan kerja saya apabila rekan kerja saya melakukan kesalahan	7	24	23	0	0	54	200	3,70
6	Saya senang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas	11	39	4	0	0	54	223	4,13
7	Saya merasa bahwa saya memiliki pribadi yang penuh kepercayaan	3	35	16	0	0	54	203	3,76
8	Karena pekerjaan saya diuntut untuk bisa di percaya oleh banyak orang.	4	29	20	1	0	54	198	3,67
9	Saya adalah pribadi yang kreatif, karena saya mampu menemukan ide- ide sederhana, tetapi efektif untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi	9	42	2	1	0	54	221	4,09
10	Saya adalah pribadi yang selalu ingin tahu tentang hal baru.	28	21	5	0	0	54	239	4,43

<b>TOTAL</b>	2193	40,61
<b>Rata-Rata</b>	219,3	4,06

Sumber : Data Primer, 2021 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pertama yaitu sudah mengerjakan segala sesuatu yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan dengan sangat berhati-hati rata-rata sebesar 4,22 dengan bauran skala 'Sangat Setuju' sebanyak 13 orang dan 'Setuju' sebanyak 40 orang, "Kurang Setuju" sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan berkompetisi dalam pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena karyawan merasa yakin dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Indikator kedua, menggambarkan bahwa bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, ditunjukkan dengan bauran skala yang memilih "Setuju" berjumlah 35 orang dan "Sangat Setuju" berjumlah 18 orang dengan nilai rata-rata 4,31. Hal ini berarti hanya dengan bekerja keras maka pelaksanaan pekerjaan menjadi mudah.

Indikator ketiga, bertanggung jawab sepenuhnya atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada saya, ditunjukkan dengan bauran skala "Setuju" sebanyak 45 orang dan "Sangat Setuju" berjumlah 9 orang dengan nilai rata-rata 4,17. Hal ini pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi pekerjaannya. Indikator keempat, pribadi yang suka berteman dengan siapapun., telah tergambar pada bauran skala "Setuju" dipilih oleh 41 orang, "Sangat Setuju" dipilih oleh 10 orang dan "Kurang Setuju" dipilih 3 orang dengan nilai rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan mempunyai pribadi yang terbuka sehingga mudah untuk bergaul sama siapapun. Indikator kelima, bersikap tegas kepada rekan kerja saya apabila rekan kerja saya melakukan kesalahan, dapat digambarkan bahwa yang memilih "Setuju" sebanyak 24 orang sedangkan yang memilih "Kurang Setuju" sebanyak 23 orang dan "Sangat Setuju" sebanyak 7 orang, dengan nilai rata-rata 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai bahwa sikap tegas terhadap rekan kerja atas kesalahannya bukanlah cara yang paling sesuai, karena sikap membimbing dan mengarahkan atas pekerjaannya merupakan sikap yang lebih santun dan elegan.

Indikator keenam, senang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, dapat digambarkan bahwa yang memilih "Setuju" sebanyak 39 orang sedangkan yang memilih "Sangat Setuju" sebanyak 11 orang, "Kurang Setuju" 4 orang dengan nilai rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa setengah jumlah sampel karyawan merasa senang dan bersemangat jika pekerjaan tertentu dikerjakan dengan bekerjasama dengan rekan kerja. Indikator ketujuh, memiliki pribadi yang penuh kepercayaan, dapat digambarkan bahwa yang memilih "Setuju" sebanyak 35 orang sedangkan yang memilih "Sangat Setuju" sebanyak 3 orang dan "Kurang Setuju" 16 orang dengan nilai rata-rata 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah jumlah sampel karyawan menilai bahwa memiliki pribadi dengan penuh kepercayaan adalah hal yang penting. Indikator kedelapan, karena pekerjaan saya diuntut untuk bisa di percaya oleh banyak orang dapat digambarkan bahwa yang memilih "Setuju" sebanyak 29 orang sedangkan yang memilih "Sangat Setuju" sebanyak 4 orang, "Kurang Setuju" 20 orang dengan nilai rata-rata 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah jumlah sampel karyawan menilai bahwa sikap ingin dipercaya.

Indikator kesembilan, pribadi yang kreatif, yang mampu menemukan ide-ide sederhana, tetapi efektif untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi, dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 42 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 9 orang, “Kurang Setuju” 2, “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan nilai rata-rata 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator kesepuluh, pribadi yang selalu ingin tahu tentang hal baru dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 21 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang, “Kurang Setuju” sebanyak 5 orang dengan nilai rata-rata 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan memiliki pribadi yang selalu ingin tahu.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variable kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.**

#### **Jumlah dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

No	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS	Jlh Respon den	Jlh Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1			
1	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan kerja di bidang saya.	9	44	1	0	0	54	224	4,15
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang sudah ditetapkan.	8	46	0	0	0	54	224	4,15
3	Saya merasa bahwa saya sudah efisiensi dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	6	29	19	0	0	54	203	3,76
4	Saya merasa bahwa saya sudah disiplin dalam bekerja.	6	45	3	0	0	54	219	4,06
5	Saya merasa bahwa saya mempunyai inisiatif, karena sering membantu setiap kali ada pegawai lain yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya.	2	27	24	1	0	54	192	3,56
6	Saya merasa bahwa	8	28	18	0	0	54	206	3,81

	saya memiliki ketelitian dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai.									
7	Saya selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	5	49	0	0	0	54	221	4,02	
8	Kepala instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik selama bekerja.	5	47	2	0	0	54	219	4,06	
9	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja, untuk menjaga kepercayaan terhadap rekan kerja saya.	31	23	0	0	0	54	247	4,57	
10	Saya mampu menciptakan kreativitas dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.	5	49	0	0	0	54	221	4,02	
<b>Total</b>								2176	40,30	
<b>Rata-Rata</b>								217,6	4,03	

Sumber : Data Primer, 2021 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pertama yaitu Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan kerja di bidang saya rata-rata sebesar 4,15 dengan bauran skala 'Sangat Setuju' sebanyak 9 orang dan 'Setuju' sebanyak 44 orang, "Kurang Setuju" sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sebagian besar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator kedua, menggambarkan bahwa kualitas hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang sudah ditetapkan ditunjukkan dengan bauran waktu dan sasaran yang memilih "Setuju" berjumlah 46 orang dan "Sangat Setuju" berjumlah 8 orang, dengan nilai rata-rata 4,15. Hal ini berarti pemenuhan target pekerjaan terhadap penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan baik sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Indikator ketiga, sudah efisien dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya, ditunjukkan dengan bauran skala "Setuju" sebanyak 29 orang dan "Sangat Setuju" berjumlah 6 orang dan "Kurang Setuju" berjumlah 29 orang dengan nilai rata-rata 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan efisien.

Indikator keempat, pegawai merasa bahwa sudah disiplin dalam bekerja, telah tergambar pada bauran skala "Setuju" dipilih oleh 45 orang, "Sangat Setuju" dipilih

oleh 6 orang dan “Kurang Setuju” dipilih 3 orang dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah disiplin dalam bekerja. Indikator kelima, mempunyai inisiatif, karena sering membantu setiap kali ada pegawai lain yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya, dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 27 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 2 orang dan “Kurang Setuju” memilih 24 orang serta “Tidak Setuju” memilih 1 orang dengan nilai rata-rata 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari karyawan memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya jika mengalami suatu permasalahan. Indikator keenam, memiliki ketelitian dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai, digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 28 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 8 orang dan “Kurang Setuju” sebanyak 18 orang dengan nilai rata-rata 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari jumlah sampel karyawan memiliki ketelitian dalam pekerjaan mereka dan ini merupakan tanggung jawab masing-masing. Indikator ketujuh, tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya, dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 49 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang, dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya dan ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Indikator kedelapan, kepala instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik selama bekerja digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 47 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dan “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik di mata pegawai sehingga hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Indikator kesembilan, mengutamakan kejujuran dalam bekerja, untuk menjaga kepercayaan terhadap rekan sekerja. dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 23 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,57. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan mengutamakan kejujuran dalam bekerja atau dalam bekerjasama sesama tim kerja dan ini merupakan hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Indikator kesepuluh, mampu menciptakan kreativitas dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dapat digambarkan bahwa yang memilih “Setuju” sebanyak 49 orang sedangkan yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang, dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan mampu membuat kreatifitas dalam bekerja hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

### **Analisa Regresi Sederhana**

Hasil analisa data melalui SPSS menghasilkan koefisien variabel X seperti tabel berikut ini :

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Kepribadian Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,538	2,906		1,561	,124
	Kepribadian	,881	,071	,863	12,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 4,538 + 0,881X + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 4,538 artinya jika variabel kinerja sebesar nilai tersebut dan tidak dipengaruhi oleh kepribadian maka dinilai sebesar 4,538.

b. Dimensi Kepribadian (X)

Koefisien beta untuk variabel kepribadian adalah sebesar 0,881 artinya setiap kenaikan variabel kepribadian sebesar 1 satuan atau 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,881 satuan atau 88,1% dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap bernilai konstan.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil pengujian statistik t (uji t parsial) pada X terhadap Y dapat dilihat pada tabel di atas. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan tingkat  $\alpha = 5\%$  untuk  $T_{\text{tabel}} (\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025)$  dengan derajat bebas (df) =  $n-2 = 54 - 2 = 52$ . Nilai  $T_{\text{tabel}}$  dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 52$  adalah 2,006. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  (2,006) atau  $t_{\text{hitung}} (12,33) > t_{\text{tabel}} (2,006)$ , maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh tapi tidak signifikan).

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil pengujian hipotesis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung (12,33) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (2,006) dengan signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka artinya secara parsial kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011 : 101), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari pengujian F (Uji Simultan) pada variabel X terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,419	1	315,419	152,094	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,840	52	2,074		
	Total	423,259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepribadian

Sumber : Data Diolah melalui SPSS, 2021

Uji F pada tabel di atas dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$ , dimana  $F_{tabel} = F(k;n-k)$ ,  $k = 1$  dan  $n-k = 54-1 = 53$ ,  $F_{tabel}(1 ; 53)$  adalah 4,02 maka dapat diambil keputusan menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 152,094 \quad F_{tabel} = 4,02$$

Kriteria pengambilan keputusan adalah  $H_0$  diterima jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,00$ ,  $H_a$  diterima jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y diperoleh nilai  $F_{hitung} = 152,094$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,02$  dengan signifikan 0,000 (Sig.  $< 0,05$ ) maka artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi digunakan untuk melihat kuatnya hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Hasil koefisien korelasi antara kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan Prestasi dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 6.**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 <sup>a</sup>	,745	,740	1,440

a. Predictors: (Constant), Kepribadian

Sumber : Data primer, 2021 (diolah)

Tabel diatas menunjukkan nilai Korelasi (R) adalah 0,863 hampir mendekati angka 1, artinya terdapat hubungan kuat antara variable independen dengan variable dependen.

### Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi antara kompetensi terhadap peningkatan Kinerja seperti pada tabel 4.9. Nilai R Square sebesar 0,745, dengan demikian kepribadian mampu menjelaskan variabel kinerja. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula kepribadian mampu mempengaruhi kinerja sebesar 74,5%, sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Penelitian mengenai pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil pengujian bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung (1,561) lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (0,2681) dengan signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka artinya kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pada umumnya pekerjaan yang dilakukan karyawan setiap hari bahkan bertahun-tahun membutuhkan kepribadian yang stabil dan ini dapat membangkitkan daya semangat, kejujuran, sikap adil dan bijaksana yang semakin hari semakin memantapkan karyawan dalam menangani baik itu pekerjaan rutin ataupun permasalahan yang dihadapi serta dapat membuat ia akan memperbaiki kualitas pekerjaannya karena kesadaran ini tumbuh dalam dirinya sendiri sehingga potensi yang ada pada dirinya akan dipergunakannya dengan sebaik-baiknya dan ini merupakan modal dasar untuk meningkatkan kinerjanya kearah lebih baik lagi. Dengan kinerja yang meningkat maka akan diraih prestasi yang lebih baik tentu akan mendekati dan mendukung visi dan misi instansi/kantor.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap peningkatan kinerja pada karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji signifikansi parsial (Uji t) maka hasil yang didapat adalah nilai t-hitung (1,561) lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (0,2681) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka artinya kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien Regresi Linier Sederhana, bernilai positif yaitu 0,881 untuk kepribadian, menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebesar 0,881 . Persamaan regresi sederhanya  $Y = 4,538 + 0.784X + e$ .
- b. Berdasarkan hasil pengujian nilai Korelasi (R) adalah 0,863 hampir mendekati angka 1, artinya terdapat hubungan kuat antara kepribadian dengan kinerja.
- c. Berdasarkan hasil pengujian  $R^2 = 0,745$  dengan demikian kepribadian mampu menjelaskan variabel kinerja. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula kepribadian mampu mempengaruhi kinerja sebesar 74,5%, sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

- Ardana, Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arief Rahman Hakim. 2010. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 2010, Hal. 32-33.
- Asri Nur Fadilah, A. H. 2015. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang*, Vol. 1, No. 5 2015, Hal. 847-852

- Evi Salwia Efendy. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*, 2017, Hal. 18-23.
- Ghozali, 2006. Aplikasi Analisis Multivarite, dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivarite, dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Indarti Sri, Hendriani Susi dan Mahda Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. Universitas Riau.
- Monica Lomban, R. T. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado*, Vol. 5 No. 3 2017, Hal. 4313-4323.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Pandi Afandi, 2016. Concept & Indicator Human Resourcues Management for management Research. Yogyakarta: Deepublish
- Riduwan, (2010) Pengantar Statistika Pendidikan, Social, Ekonomi dan komunikasi, Alfabeta, Bandung.
- Ricky Montolalu, 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi Utara. *jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol. 4 No. 1 2016, Hal. 1318-1329.
- Rusli, R., & Syahidin, S. (2021). KARAKTERISTIK PETERNAK DAN STRATEGI PENGEMBANGAN TERNAK KERBAU GAYO SISTEM PERUWEREN. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Peternakan*, 9(2), 81-89.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, M., Na'im, Z., Nugroho, P., Maula, I., Budianingsih, Y., Hadiningrum, L. P., & Ahyar, D. B. (2022). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di

- Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.
- Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022). Prospek Pengembangan Usaha Alwa Kangen Water Di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 43-53.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Teniro, A., & Zainudin, Z. (2022). Optimalisasi Pengolahan Biji Kopi Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Petani. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(3), 24-28.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Yuniara, R., Syahidin, S., & Mulyadi, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 89-102.