

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan informasi yang tanpa batasan dan kemajuan teknologi menyebabkan lingkungan semakin cepat berubah. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain. Keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain sumber daya manusia telah menjadi salah satu pemain penting di dalam fungsi manajemen secara keseluruhan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi mendorong pegawainya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana didalam mencapai organisasi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi yang diberikan secara tepat oleh organisasi maupun manajer terhadap sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun manajer terhadap sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Oleh sebab itu, untuk melaksanakan motivasi agar berjalan dengan baik maka setiap pegawai harus mempunyai komitmen dalam menjalankan setiap tugasnya. Motivasi penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan,

dan mendukung perilaku pegawai supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi adalah suatu peransang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau mendorong bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan mengarahkan, serta menggali potensi pegawai yang ada kearah tercapainya kinerja pegawai.

Dinas lingkungan hidup Kabupaten Dairi berlokasi di Jl. Merdeka No. 4A Kota Sidikalang Kabupaten Dairi organisasi yang bergerak dibidang kebersihan. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, masalah yang berkaitan dengan motivasi dikantor tersebut dimana karyawan masih sering terlambat masuk kerja karena pekerjaan yang bersifat monoton menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian pegawai. Dapat juga dilihat dari hasil pengamatan dilokasi, penelitian penulis memperoleh informasi bahwa ada beberapa orang pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.

Komitmen adalah kekuatan yang relatif identifikasi individu dengan keterlibatan didalam organisasi tertentu. Dimana seorang pegawai memihak pada

organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Dilingkungan hidup Kabupaten Dairi masalah yang berkaitan dengan komitmen menurut ibu Megawati Ambarita, ada pegawai memilih meninggalkan organisasi karena adanya pekerjaan yang lebih menarik dibandingkan Dinas Lingkungan Hidup. Hal ini lah yang menunjukkan bahwa tidak ada kesetiaan serta keinginan untuk tetap berada di organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi serta tanggung jawab terhadap organisasi juga tidak ada. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Menurun.

Penurunan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Dairi dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai ASN pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai Dapat Dilihat dari daftar Nilai Prestasi Kerja Pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

No	Nama	Nilai Prestasi kerja				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Posmatua Manurung,S.Sos	88,4	88,56	88,66	88,67	88,69
2	Bahrim Trigan, ST	83,98	84,02	84,05	84,15	84,19
3	Sahat Sinamo, ST	85,12	85,52	85,52	85,07	85,39
4	Poltak Edward, ST	85,2	85,2	85,2	85,33	85,33
5	Sabar Simanjuntak, Skm	82,42	82,6	83,03	83,4	83,62
6	Masaraya Brutu, ST	86,57	88,8	88,8	82,22	88,8
7	Megawati Ambarita, S.si	81,93	82,04	82,17	83,8	82,24
8	Ramide Sihite	82,56	82,56	82,8	82,22	82,81
9	Saurni Evirita, SH	80,8	81,93	82,04	81,98	82,24
10	Rickson Panggabean,S.Si, M.Si	81,72	82,65	82,83	88,68	82,96
11	Ima Br Tarigan, AMKL	82,01	87,2	87,2	82,33	87,99

12	Herta Sinaga	81,96	82,02	82,24	83,00	82,57
13	Risma Saragih, A.Md	82,69	83,00	83,00	81,98	83,06
14	Carol Situmorang, A.Md	81,21	81,84	81,88	82,02	82,33
15	Junita Simamora	82,03	82,03	82,1	81,76	82,1
16	Surya Pangaribuan	81,55	81,68	81,68	81,64	81,76
17	Hotmaida Parapat	80,25	80,76	81,1	81,64	81,76
18	Reriro Bintang	80,25	80,76	81,1	81,64	81,71
19	Edi Lumban Tobing	80,25	80,76	81,1	81,00	81,71
20	Proli Sidauruk	78,8	79,00	80,2	81,00	80,2
21	Marsinta Ambarita	78,8	79,00	80,2	81,64	81,03
22	JamarliSinaga	80,25	80,76	81,1	80,84	81,6
23	Wasinton Sidabutar	78,8	79,00	80,2	80,00	80,87
24	Edison Berutu	78,8	79,00	80,2	81,3	81,1
25	Berliana Sianturi	79,8	80,3	80,3	81,3	80,00
26	Timbul Pasaribu	78,8	79,00	80,2	81,00	81,03
27	Meryati Simamora	81,07	80,8	81,78	81,67	81,8
28	Fery Sianturi	88,02	70,7	70,1	81,64	70,02
29	Sentani Sihombibg	80,25	70,00	75,00	74,01	70,00
30	Nico Harianja	78,8	70,01	71,72	70,00	70,00
31	Lastiar N. Bancin	2453,09	2431,5	2447,5	2457,93	2448,91
Jumlah		81,76	81,05	81,58	81,93	81,63
Rata-rata prestasi kerja pegawai						

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi, 2019

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat hasil kinerja pegawai yang dilihat dari daftar Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi tahun 2014-2018, dimana pada tahun 2014 hasil jumlah rata-rata

prestasi pegawai 81,76. Dan di tahun tahun 2015 rata-rata prestasi pegawai menurun dimana hasil rata-rata sebesar 81,05, tahun 2016 rata-rata prestasi pegawai naik lagi menjadi 81,58. Selanjutnya di tahun 2017 rata-rata prestasi pegawai menjadi 81,93, kemudian di tahun 2018 hasil rata-rata prestasi pegawai menurun, dimana rata-rata prestasi pegawai 81,63. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai yang di lihat dari prestasi kerja pegawai mengalami naik turun di kantor dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi untuk itu pegawai belum memiliki kesiapan untuk berubah. Motivasi dan komitmen mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah agar kinerja dapat tercapai.

Hal ini yang mendasari penulis mengkaji bagaimana sebenarnya Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi berupaya meningkatkan motivasi dan komitmen yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Maka dari fenomena diatas penulis membuat judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang di kaji adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Dan jadi bahan pertimbangan untuk menepatkan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi universitas HKBP Nommensen

Sebagai literatur tambahan di perpustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu, *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Perilaku individu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan, perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dari adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi, motivasi merupakan tugas manajemen dan menimbulkan permasalahan yang sulit dipecahkan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik dalam hal meningkatkan prestasinya sendiri maupun dalam hal memberikan pelayanan kepada orang lain.

Menurut Wibowo (2016:322) **”Motivasi adalah keinginan untuk bertindak.**

Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Robbins (2014:222) **“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.**

Menurut Siahaan et.al (2016:266) **“Mengatakan bahwa motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan”.**

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi seseorang berperilaku atau bertindak. Motivasi bersumber dari diri seseorang maupun dari luar dan memberi kekuatan atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Siahaan, et.al (2016:275), terdapat tiga kebutuhan yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan dan menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu yang menantang dengan sukses dan mengungguli orang lain dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), adalah keinginan untuk membentuk hubungan antarpribadi yang akrab dengan para karyawan dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai kebutuhan ifilasi tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menuntut banyak interaksi sosial.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), adalah keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh didalam suatu kelompok dan untuk mengendalikan lingkungannya atau keinginannya untuk melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

2.2 Komitmen

2.2.1 Pengertian Komitmen

Karyawan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkomitmen biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasinya artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi, kesetiaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Banyak para ahli yang mengemukakan pendapat mengenai pengertian komitmen.

Menurut Wibowo (2016:427) **“Komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.**

Menurut Armstrong (2018:295) **“Mengemukakan komitmen adalah sebuah keadaan dimana seseorang melalui tindakannya terikat keyakinan yang mampu mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya terhadap organisasi”.**

Menurut Edison (2018:221) **“Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi kesuksesan, dan kesejahteraan”.**

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang mereflesikan perasaan suka atau tidak suka, kesetiaan dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan atau memelihara keanggotannya dalam perusahaan.

2.2.2 Indikator Komitmen

Menurut Kaswan (2017:225-226). Terdapat tiga dimensi komitmen dalam komitmen organisasi yang diangkat menjadi indikator komitmen dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Komitmen efektif (*affective commitment*), menunjukkan kuatnya keinginan emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi dapat terwujud.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu

yang telah diperoleh selama ini didalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya .

- c. Komitmen normatif(*normative commitment*),menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara

2.3.1 Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja induvidu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja meruoakan perilaku organisasi secara langsungberhubungan dengan hasil. **Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa “kinerja aparatur sipil negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja sering diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan atas pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kinerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Perbuatan tertentu mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuam yang hendak terpenuhinya standar pelaksanaan dan kuantitas dan kualitas yang di harapkan. Dakam Rumondur dkk(2017), Kinerja adalah sebuah jawaban dan berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Priansa (2016:269), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia** ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu sebagai berikut:

1. **Integritas**, Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
2. **Kerja sama**, membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan semangat/dukungan untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. **Komunikasi**, mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagai informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. **Orientasi pada Hasil**, mendorong unitbkerja disetiap instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.
5. **Pelayanan Publik**, Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai bahan pedoman dan referensi dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1	Frans Nelly (2013)	Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kadin DKI Jakarta	Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda: $Y = 43,261 + 0,18 X_1 + 2,69 X_1 + 0,18 X_2$. Koefisien regresi variabel X_1 adalah positif sebesar 0,269 dan nilai t-hitung untuk komitmen (X_1) adalah (4,077) dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif sebesar 0,18 dan nilai hitung untuk motivasi adalah 3,647 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% nilai F-hitung sebesar 16,168. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kadin DKI Jakarta.
2	Rewardi Rotua Panjaitan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan	Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha kecil Menengah Medan .

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

2.5 Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto et.al (2014), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, Mangkunegara (2013:24) menyatakan hubungan antara motivasi terhadap kinerja yaitu bahwa seorang karyawan bersedia melakukan upaya yang

lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang lebih besar.

2. Pengaruh Komitmen (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nelly dan Eryanto (2013), bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja, yang artinya jika komitmen mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan pula. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya untuk itu maka perusahaan harus memperhatikan komitmen pada karyawan. Untuk itu juga karyawan perlu meningkatkan komitmennya yang meliputi identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan, identifikasi merupakan suatu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Keterlibatan adalah kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan kesetiaan adalah keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016:230) Hubungan antara Komitmen dan Kinerja sangat kuat untuk pegawai baru dan agak lemah untuk karyawan yang berpengalaman. Yang menarik, riset mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa perusahaan atau organisasi yang tidak memenuhi janjinya kepada karyawan semakin berkurang komitmennya, dan penurunan komitmen itu pada gilirannya membawa kepada menurunnya tingkat kinerja yang kreatif.

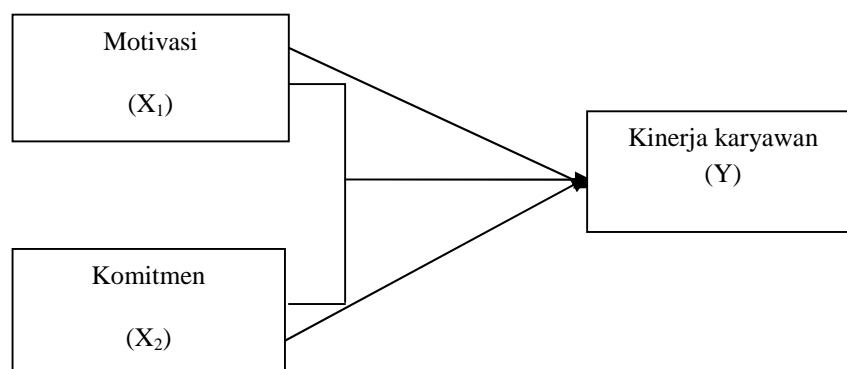
3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Komitmen (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi akan memberikan seluruh kemampuannya untuk memajukan perusahaan. Karyawan dengan keinginan yang kuat akan terus menjadi bagian dari organisasi karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan akan merasa bangga karena dapat membangun perusahaan. Pihak perusahaan harus juga memperhatikan motivasi dari karyawan antara lain dapat memberikan keyakinan sehingga mereka dapat percaya bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya serta menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi karena kebutuhan dan tujuannya akan tercapai jika bekerja diperusahaan tersebut, apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga.

Penelitian Nelly dan Eryanto (2013), adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan juga. Selanjutnya adanya pengaruh positif yang signifikan antar komitmen dan motivasi terhadap kinerja yang berarti jika komitmen dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dalam gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.
3. Motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Oktober 2019 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) **“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”**.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi yaitu sebanyak 31 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 116) **“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**.

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 31 orang dan masih bisa dijangkau oleh peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh dimana peneliti mengambil sampel sebanyak populasi yang ada yaitu seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

3.4 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke, agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

- a. Profil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Operasionalisasi Variabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Menurut Bangun, 2012: 312)	Motivasi dioperasionalkan sebagai sikap atau dorongan yang mempengaruhi ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi untuk mencapai tujuan. 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Skala Likert
Komitmen (X ₂)	Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi kesuksesan, dan kesejahteraan. (Menurut Edison, 2018: 221)	Komitmen dioperasionalkan sebagai kepedulian ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi dalam bekerja untuk mensukseskan tujuan organisas. 1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Menurut Kaswan, 2016: 225-226)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	Kinerja Pegawai dioperasionalkan sebagai hasil kinerja dari ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. 1. Integritas 2. Kerja Sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik	Skala Likert

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

3.7 Uji instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuisisioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Metode Deskriptif

Metode Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

3.8.3.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

3.9 Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Komitmen

b_1 = Koefisien regresi Motivasi

b_2 = Koefisien regresi Komitmen

e = Galat (*disturbance error*)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%.

a) Signifikan $> \alpha 0,05$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Tidak signifikan $< \alpha (5\%)$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji Simultan (Uji- F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($=0,05$).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Motivasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatar variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

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

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

