

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tenaga kerja manusia merupakan sumber daya yang paling penting diperhatikan, karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi atau instansi secara keseluruhan. Peningkatan prestasi akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Dengan demikian instansi harus berupaya agar pegawai selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Robbins (2012:231) bahwa komitmen pegawai adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seorang pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Pegawai juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen mempengaruhi

kinerja melalui bagaimana instansi meningkatkan taraf kesejahteraan pegawainya, dan instansi merupakan pilihan terbaik bagi pegawai serta keputusan untuk bekerja di instansi merupakan keputusan terbaik pegawai.

Komitmen pegawai merupakan ukuran kekuatan dalam mengidentifikasi dari para pegawai dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan instansi. Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai komitmen profesional dapat menghasilkan kinerja pekerjaan (*job performance*). Komitmen dari tim kerja akan menaikkan koordinasi pegawai, ketika terjadi komitmen yang tinggi, tingkat kehadiran dan retensi mereka akan tinggi pula, sebaliknya ketika terjadi komitmen rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas maupun kreatifitas. Orang tidak akan bekerja dengan mengerahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan instansi tersebut hanya mencari komitmen pegawai yang dipersepsikan pegawai sebagai perasaan berkorban dan keterpaksaan dari diri mereka.

Komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang rendah. Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk pegawai. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah. Pegawai dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Selain itu,

pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan konflik.

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Prestasi tinggi akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Kurangnya penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang rajin juga menyebabkan pegawai semakin malas untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Pihak lain, sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.
4. Bagi Universitas

Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.

## **BAB II**

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

#### **2.1. Pengertian Komitmen**

Komitmen mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Sebaliknya, komitmen yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan konflik.

Pendapat Panggabean (2010:127) tentang pengertian komitmen bahwa "Komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja)".

Menurut Luthans dalam Sari (2014:28) komitmen organisasi merupakan:

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
- b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
- c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Munandar (2014:76) bahwa komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk

organisasinya dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Munandar (2014:76) ada tiga bentuk dalam komitmen pegawai yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen normatif adalah seberapa jauh seorang karyawan secara psikologi atau kejiwaan terikat untuk menjadi karyawan dari seluruh organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Penjelasan masing-masing ketiga bentuk komitmen tersebut adalah:

a. Komitmen afektif

Menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi ini karena memang menginginkannya. Komitmen ini berkaitan dengan pengalaman kerja.

b. Komitmen berkelanjutan

Merupakan komitmen organisasi yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya jika ia keluar dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkannya. Menurut Munandar (2014:75) menyebutkan bahwa ”*Continuance commitment* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena ada ancaman

akan kerugian. Beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan yaitu investasi, pelatihan, dukungan sosial dan kesempatan.

c. Komitmen normatif

Komitmen ini ditunjukkan dengan perasaan “wajib” untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.

Konsekuensi dari komitmen yaitu:

- a. Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong pegawai untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada disana.
- b. Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

Menurut Munandar (2014:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah :

- a. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi
- b. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
- c. Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan dari organisasi.



## **2.2.. Motif yang Mendasari Komitmen Pegawai**

Ada 2 (dua) motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

### a. Orientasi sisi terbaik (*Side-best orientation*)

Hal ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila individu meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain.

### b. Orientasi kesesuaian tujuan (*Goal-congruance orientation*)

Hal ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi dengan *goal-congruance orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

## **2.3. Karakteristik Komitmen Pegawai**

Karakteristik komitmen pegawai bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut:

- a. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.

- c. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia yang bersangkutan dalam mutu produk.
- d. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
- e. Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

Komitmen = *Confidence* + *Motivation*

*Confidence* berarti ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu melakukan sesuatu tugas dengan baik tanpa diawasi. *Motivation* berarti minat dan antusias seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik.

#### **2.4. Pengertian Motivasi**

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Terdapat beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Gerungan (2009:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Definisi ini mengartikan, seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial. Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai tidak hanya berdasarkan imbalan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup melainkan juga dibutuhkan penghargaan.

Menurut Umar (2012:274) motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2013:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi

yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran dan tujuan organisasi.

## **2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Handoko (2010:225), secara garis besar motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan. Motivasi negatif ialah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketakutan.

Ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai motivasi positif. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu:

- a. Penghargaan para pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian latihan dan sebagainya.

- b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berfikir hanya imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Pemberian informasi yang akan sangat berguna untuk menghindari adanya gossip, desas-desus dan sebagainya.

- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.

- d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

e. Partisipasi

Partisipasi artinya mengikutsertakan pihak lain. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil bila pimpinan mampu meningkatkan partisipasi karyawan. Berarti bawahan diikutsertakan dalam pembuatan perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini bawahan akan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggung jawab.

f. Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apabila pekerjaan tersebut sudah disepakati bersama.

g. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

Motivasi negatif diperlukan agar pegawai berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Menurut Mangkunegara (2012:93), ada bermacam-macam tindakan hukuman antara lain yaitu dihilangkan sebagian haknya, didenda, *Schorsing*, *Demotion* (penurunan pangkat) dan dipecat.

Sampai seberapa jauh penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif diterapkan dan kepada siapa serta kapan penggunaannya yang paling tepat ? Tidak ada peraturan yang definitif tentang hal itu. Jadi disinilah seni dari manajemen diterapkan. Sebab keseimbangan penerapan kedua jenis motivasi ini sifatnya adalah subjektif.

Tetapi secara umum dapat digambarkan bahwa pegawai yang memiliki *skill* atau tingkat pendidikan yang tinggi, tidak akan efektif bila didorong motivasi negatif. Sebab pada umumnya mereka tidak suka bekerja pada perusahaan yang penuh ancaman dan hukuman. Mereka akan lebih suka bekerja pada perusahaan yang lebih bersifat persuasif atau lebih suka pada motivasi positif.

Sebaliknya kepada pegawai yang kurang mempunyai *skill* atau tingkat pendidikannya rendah motivasi positif harus diimbangi dengan motivasi negatif. Secara psikologis pegawai yang termasuk golongan ini, kurang mempunyai

kesadaran di dalam melaksanakan instruksi atasannya bila tidak disertai dengan ancaman hukuman ketika ia tidak melaksanakannya.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki *skill* atau tingkat pendidikan yang tinggi, penekanan pemberian motivasinya adalah dititik beratkan pada motivasi positif. Sedangkan bagi pegawai yang kurang memiliki *skill* atau pendidikan yang tinggi, pemberian motivasi negatif masih perlu ditekankan untuk mengimbangi motivasi positif yang diberikan.

## **2.6. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2013:210) yaitu : imbalan yang diterima dalam bentuk gaji, tunjangan dan jenis penerimaan karyawan, penghargaan, kompensasi peningkatan kemampuan dan Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji.

Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

- b. Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan.



Tunjangan karyawan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

c. Penghargaan.

Karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran.

d. Kompensasi peningkatan kemampuan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

e. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

Karyawan yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Dari

beberapa pengertian motivasi menurut pakar motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian unsur yang menjadi motivasi yang dapat dijadikan indikator adalah imbalan yang diterima dalam bentuk gaji, tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya, penghargaan, kompensasi dan pemberian hukuman.

## **2.7. Pengertian Kinerja**

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pengelolaan pegawai. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Suprianto (2012:12) bahwa “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode”. Bagi pegawai prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti program pelatihan, rencana promosi dan rencana perekrutan.

Menurut Riani (2010:97) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:82), kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Jadi berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang.

Selanjutnya menurut Nawawi dalam Budiar (2014:8), bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Noerhayati (2016:12), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sehubungan dengan kinerja, maka sistem penilaian berperan penting. Penilaian kinerja merupan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, bukannya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja selain digunakan untuk menilai

prestasi kerja pegawai adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja, dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:81) mengartikan penilaian kinerja (*performance appraisasi*) sebagai proses evaluasi seberapa baik pegawai/ pegawai mengerjakan pekerjaan mereka, ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Kegiatan ini akan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Suprianto (2012:15) ada beberapa alasan mengapa perlunya menilai kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
2. Penilaian kinerja menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku pekerjaan, baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan
3. Penilaian kinerja memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana, untuk memperbaiki setiap defenisi yang dapat diketahui.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:77), penilaian prestasi kerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pada karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian

pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang pegawai, dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman, dalam menentukan kriteria pegawai berprestasi.

Menurut Siagian (2011:34) unsur-unsur kinerja yang menjadi indikator adalah ketepatan waktu penyelesaian, kualitas hasil kerja, inisiatif mengatasi kesulitan, kerjasama dan jujur. Masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu penyelesaian

Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi atau instansi. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki prestasi kerja yang baik.

2. Kualitas hasil kerja

Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau instansi agar dapat

memberikan keuntungan bagi instansi. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.

### 3. Inisiatif mengatasi kesulitan

Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi atau instansi jika diminta oleh pemimpin atau atasan.

### 4. Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam instansi baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau instansi. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.

### 5. Jujur

Pegawai yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi kepada organisasi atau instansinya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga prestasi kerjapun meningkat.

## **2.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi, para pimpinan instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Handoko (2010:135) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

### 1. Tingkat pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, tingkat pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan ke jenjang yang lebih baik, dimana sebagian besar instansi memprioritaskan promosi bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

## 2. Keterampilan

Faktor keterampilan juga mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat.

Keterampilan yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mencakup keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Keterampilan teknis berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mempergunakan materi dan alat-alat teknik, sedangkan keterampilan sosial maksudnya ialah keterampilan yang dimiliki pegawai agar bisa menuntut pegawai-pegawai yang dibawahinya dan menciptakan iklim kerja yang baik.

## 3. Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan erat dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, apabila pegawai mempunyai disiplin yang tinggi maka hasil kerja pegawai akan lebih baik, demikian sebaliknya.

Disiplin untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

#### 4. Motivasi

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan instansi kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih aktif.

Rangsangan atau dorongan dapat berupa upaya yang sangat sesuai agar pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, fasilitas-fasilitas, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga para pegawai akan merasa aman dan tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya dan produktivitas kerja juga akan meningkat.

#### 5. Gizi dan kesehatan

Usaha untuk mempertahankan kesehatan dari para pegawai menjadi salah satu tugas pimpinan instansi. Disamping itu perlu diperhatikan gizi setiap



pegawai, dimana hal ini besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Lebih jauh, kesehatan fisik maupun mental pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingginya tingkat absensi serta rendahnya tingkat produktivitas. Instansi akan sia-sia menjalankan program latihan untuk mendapatkan pegawai yang cakap dan terampil, namun pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan baik karena faktor kesehatan yang tidak menguntungkan.

Untuk mendapatkan keberhasilan, program-program kesehatan yang perlu diterapkan adalah program kesehatan fisik dan mental.

#### 6. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang rendah akan mengakibatkan pegawai malas bekerja karena kurangnya gairah. Kemalasan akan mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang teliti dan timbul akibat negatif barang-barang yang diproduksi akan banyak yang rusak. Jika instansi tersebut bergerak di bidang usaha jasa, maka pelayanan terhadap para langganan menjadi kurang memuaskan. Hal ini akan mengakibatkan turunnya produktivitas tenaga kerja pegawai dan akhirnya mengakibatkan kemunduran instansi.

Masalah tingkat penghasilan harus benar-benar diperhatikan, terutama yang mempunyai keahlian khusus. Namun hal ini tidak berarti semua perlu mendapat perhatian. Jadi setiap instansi hendaknya memberikan tingkat penghasilan yang cukup kepada pegawainya. Arti yang cukup disini adalah

jumlah yang dapat dibayar sesuai dengan kemampuan tanpa menimbulkan kerugian bagi instansi dan melalui tingkat penghasilan tersebut instansi akan mampu meningkatkan produktivitas.

#### 7. Jaminan sosial

Keinginan seseorang untuk bekerja di dalam suatu instansi selain untuk mencapai prestasi kerja yang baik, juga mengharapkan adanya jaminan sosial yang baik dari instansi tersebut. Jaminan sosial itu dapat berupa gaji atau upah, tunjangan-tunjangan, baik tunjangan cuti, tunjangan perawatan dan lain-lainnya serta fasilitas seperti transportasi, perumahan, kafetaria, rekreasi dan sebagainya.

Apabila jaminan sosial ini terpenuhi maka mereka akan tenang dan bersemangan bekerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kegairan kerja pegawai tidak terlepas daripada lingkungan kerja yang baik serta aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari pada instansi. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat erat hubungannya dengan faktor lingkungan kerja yaitu:

##### a. Pewarnaan

- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan.

Oleh sebab itu masalah lingkungan kerja ini harus benar-benar diperhatikan oleh setiap pimpinan instansi. Karena secara tidak langsung ia dapat menjadi penentu bagi keberhasilan usaha. Lingkungan kerja dapat dibedakan atas:

- a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang dimaksud ialah semua benda mati yang berada di lingkungan tempat kerja pegawai, pokok masalah dalam lingkungan fisik ini adalah suasana lingkungan yang bagaimana ideal bagi suatu pekerjaan. Dan hal itu banyak tergantung pada sifat pekerjaan itu sendiri. Secara umum lingkungan kerja yang baik, yang diharapkan dapat menimbulkan gairah kerja pegawai, harus memenuhi persyaratan, yaitu: penerangan cukup, sistem ventilasi yang memungkinkan bebasnya udara untuk ke luar masuk ruang tempat kerja pegawai, susunan alat-alat kerja yang teratur, efektif dan efisien, serta tempat kerja yang bersih dan memenuhi syarat-syarat kesehatan.

- b. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah lingkungan pergaulan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Hubungan horizontal yaitu hubungan sesama

teman sekerja yang setingkat, sedangkan hubungan vertikal adalah hubungan yang dikenal dengan formal group dan informasi group.

#### 9. Hubungan industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara sesama pegawai dalam suatu instansi. Dalam hubungan ini pimpinan harus bersikap adil dan dapat menjalin kerjasama yang lebih serasi antara pegawai dengan pengusaha. Masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam mempertahankan kelangsungan instansi. Terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis akan meningkatkan produksi dan produktivitas tenaga kerja.

#### 10. Teknologi

Di dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai, faktor teknologi juga memegang peranan penting. Penggunaan teknologi dan peralatan-peralatan yang serba modern dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Jadi semakin tinggi teknologi yang digunakan pada suatu instansi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

#### 11. Sarana produksi

Sarana produksi merupakan faktor yang diperlukan di dalam proses produksi dan sangat membantu kelancaran jalannya instansi, baik untuk

menghasilkan output instansi maupun meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sarana produksi itu antara lain alat-alat pengangkutan hasil produksi dan bahan baku, pembangkit tenaga listrik, dan lain sebagainya. Dengan demikian sarana produksi sangat mendukung proses produksi dan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## 12. Manajemen

Dalam setiap kegiatan usaha, maka untuk menentukan penggunaan sumber daya yang satu dengan yang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan setiap orang dalam organisasi untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya adalah pekerjaan manajemen. Jika manajemen gagal, maka instansi akhirnya akan mengalami kegagalan. Jadi kedudukan manajemen sangat penting di dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

## 13. Kesempatan berprestasi

Dengan adanya peluang berprestasi bagi pegawai untuk mengembangkan prestasinya, dapat menimbulkan kegairahan kerja pegawai. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi pegawai untuk meraih posisi yang lebih baik. Jika hendaknya setiap instansi memberikan kesempatan untuk berprestasi bagi pegawai dan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih baik dan lebih sesuai.

## 2.9. Penelitian Terdahulu

Penelitian pendahuluan dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Pendahuluan**

No.	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Nama Peneliti	Masalah Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara	2012	Marina Sianturi	Bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara?	Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung komitmen 2,76 dan motivasi 3,85 lebih besar dari nilai t-tabel 5 % sebesar 2,05, sehingga komitmen dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95 %.
2	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara	2013	Susi Antasari	Bagaimana komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara
3	Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan	2014	Anton Sinaga	Bagaimana komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan
4	Pengaruh Komitmen dan Beban Kerja	2017	Erlando Purba	Bagaimana komitmen dan beban	Secara parsial dan simultan variabel komitmen dan beban

	terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara			kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
--	---	--	--	---	--

Sumber: Data diolah penulis, 2019

## 2.10. Kerangka Berpikir

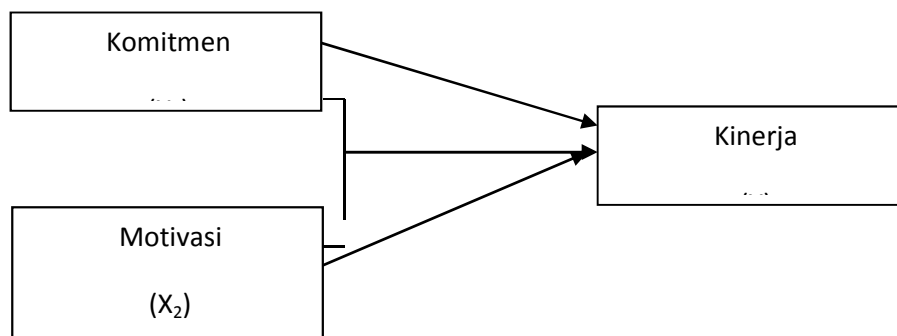
Kerangka berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi yang berbeda.

Kinerja merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan. Keberhasilan usaha dapat dijamin melalui peningkatan kinerja, para pimpinan instansi perlu memperlihatkan faktor kesempatan berprestasi. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Jadi, suatu sistem manajemen kinerja yang efektif umumnya menjalankan dua tujuan: (1) tujuan evaluasi yang membiasakan pegawai tahu dimana posisi dan (2) tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu sehingga ia dapat memperbaiki kinerjanya.

Upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas instansi, memiliki energi, dan bakat serta profesionalitas yang tinggi. Oleh sebab itu sebuah instansi perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja dengan giat guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini ditentukan oleh komitmen organisasional instansi, sehingga instansi dapat mengambil keputusan yang bijaksana dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai secara umum dan tidak merugikan instansi.

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber: Diolah Penulis (2019)



## 2.11. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

H<sub>3</sub> : Komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif atau kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif, sedang penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel dan data kualitatif.

Menurut Juliandi dkk (2014:88), kerangka acuan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan baik metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif (inferensial). Dengan mengacu pada hasil analisis statistik deskriptif, digunakan metode statistik induktif (inferensial), yaitu suatu metode analisis statistik yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi.

Dalam membuat kesimpulan yang berlaku umum, dikenal dua metode statistik, yaitu statistik parametrik dan statistik non parametrik. Dalam penelitian ini akan digunakan statistik parametrik, yaitu statistik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik sampel. Pengujian parameter populasi dengan menggunakan statistik sampel disebut pengujian hipotesis statistik.

Oleh karena itu, pada tahap akhir dari proses penelitian, akan dilakukan pengujian hipotesis statistik tentang ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari faktor/variabel komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2019 sampai dengan September 2019. Adapun lokasi penelitian ini adalah di Jl. Prof. HM Yamin, SH No. 40, Gang Buntu, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

### 3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara berjumlah 123 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{123}{1+123(0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1+1,23} = 55,16 \text{ (dibulatkan menjadi 55 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 55 sampel.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Populasi Berdasarkan Eselon**

Eselon	Jabatan	Populasi	Sampel
I	Kepala Dinas	1 orang	$1/123 \times 55 = 0$
II	Sekretaris	1 orang	$1/123 \times 55 = 0$
III	Kepala Bidang	4 orang	$4/123 \times 55 = 2$
IV	Kepala Seksi	15 orang	$15/123 \times 55 = 7$
-	Pejabat Fungsional	2 orang	$2/123 \times 55 = 1$
-	Staf ASN	100 orang	$100/123 \times 55 = 45$
Jumlah		123 orang	55

Sumber: Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara (2019)

### 3.4. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

### 3.5. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (*observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai instansi.
2. Kuesioner (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.
3. Studi dokumentasi (*document study*), yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara seperti sejarah singkat instansi, struktur organisasi instansi dan kinerja pegawai.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah komitmen, motivasi dan kinerja dengan skala pengukuran seperti tertera pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Komitmen	Kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu	1. Komitmen afektif	Skala

(X <sub>1</sub> )	dengan organisasi (Munandar, 2014)	2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Likert
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya (Ranupandojo dan Husnan, 2013)	1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. Tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar (Mathis dan Jackson, 2012)	1. Tepat waktu 2. Standar kualitas 3. Inisiatif bekerja 4. Kerjasama 5. Jujur	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis.

### 3.7. Skala Pengukuran Variabel

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala *likert* dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.3. dibawah ini.

**Tabel 3.3. Skor Skala Likert**

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012:129)

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > 0,3$ . Uji validitas hanya dilakukan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Menurut Sugiyono (2012:348) bahwa "Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas hanya dilakukan di Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi, sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

#### **3.9.1. Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa 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 garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.9.2. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Alat analisisnya adalah diagram pancar *scatter plot*.



### 3.9.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel predictor dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan / pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisiensi korelasi. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60.

### 3.10. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Komitmen dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Komitmen

X<sub>2</sub> = Motivasi

$b_1$  = Koefisien regresi komitmen

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi

### 3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  : Variabel bebas (komitmen dan motivasi) tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).

$H_a : b_i \neq 0$  : Variabel bebas (komitmen dan motivasi) signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).

Kriteria pengambilan keputusan:

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

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel

bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau 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% ( $\alpha = 0,05$ ).

Rumusan hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  : Komitmen dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai

$H_a : b_i \neq 0$  : Komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan variabel terikat yaitu kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

### 3.10.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.

