

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI

Ni Putu Mitha Lestari Dewi ¹⁾ I Nengah Sudja ²⁾ Yenny Verawati ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yenny_verawati@unmas.ac.id

ABSTRACT

Human resource performance or job performance is a person's work performance, thus human resource performance is the quality and quantity of work achieved by an employee based on predetermined standards within a certain time. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and organizational commitment on employee performance at the Bali Provincial Health Office. The object of research in this research is Motivation, Work Discipline and Organizational Commitment to Employee Performance at the Bali Provincial Health Office. The total population in this study was 150 people. In this study, the sample used was 20% of the total population so that it got 30 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the study of motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Health Office. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Health Office. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Bali Provincial Health Office. Work motivation, work discipline and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Bali Provincial Health Office.

Keywords: *motivation, work discipline, organizational commitment, employee performance.*

I. PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi

pemerintah. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan yang direncanakan (Moran dan Brightman, 2000). Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi atau instansi pemerintah, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47).

Kinerja pegawai dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moherino, 2012:95). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11). Pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali data kuantitas yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Utama Dinas Kesehatan
Provinsi Bali Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Persentase
			2020	2020	2020
1	2	3	4	5	6
Tujuan : Menurunnya Morbilitas dan Mortalitas Penduduk					
1.1	Angka Kematian Ibu (AKI)	/100.000 KH	69	67	97%
1.2	Angka kematian bayi (AKB)	/1000 KH	24	5	20%

1.3	Angka Kesakitan Penyakit Menular	/100.000 KH	100	37	37%
1.4	Proporsi balita gizi buruk/kurang	Persentase	95	6	63%

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui Angka Kematian Ibu (AKI) 97%, Angka kematian bayi (AKB) 20%, Angka Kesakitan Penyakit Menular 37% dan Proporsi balita gizi buruk/kurang 63%. Capaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang stabil akan memberikan dampak yang sangat besar bagi keberlangsungan perusahaan.

Menurut Robbins, (2001: 24) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. Untuk Motivasi pegawai, maka Dinas Kesehatan Provinsi Bali memberikan Motivasi kepada pegawainya dengan memberikan penghargaan. Adapun jenis-jenis penghargaan yang diberikan seperti tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Pegawai Dinas
Kesehatan Provinsi Bali

No	Uraian	Keterangan
1	Motivasi financial	-Gaji umk, dan service Tunjangan(Jabatan,makan,transport,kesehatan)
2	Motivasi non Financial	-Outing setiap tahun,Tirta yatra setiap tahun
3	Penghargaan	-Employe of the month
4	Tantangan	-Meningkatkan skill (training)
5	Pengembangan	-Rolling ke department lain

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa material insentif dan non material insentif. Motivasi yang berbentuk material insentif adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan meningkatkan pegawainya dalam bekerja. Dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian kinerja yang tinggi dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering

datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal yang sama juga terdapat dalam Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan penelitian Luhur (2015) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2012:239) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Jadi disiplin kerja dapat diartikan juga sebuah kebiasaan untuk taat terhadap aturan yang berlaku, baik norma maupun aturan organisasi. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku, sehingga di harapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dari para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala tata yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugasnya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi kerja para pegawainya.

Disiplin kerja juga merupakan factor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu pelanggaran yang tergolong dalam ketidak disiplin dalam bekerja yaitu datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan (alfa), penggunaan jam kerja yang tidak efektif, dan lainnya.

Di Dinas Kesehatan Provinsi Bali masih sering dijumpai kurangnya kesadaran pegawai untuk disiplin seperti keterlambatan, penggunaan jam istirahat berlebih dan kekantinan di jam kerja. Tentu hal ini berdampak pada pencapaian Kinerja dan efisiensi dalam bekerja. Berdasarkan indikator tersebut, data disiplin kerja melalui peraturan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Peraturan Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali

No	Peraturan	Uraian	Keterangan
1	Jam Kerja	Senin-Kamis : Pukul 07.30-15.30 Wita Jumat: Pukul 07.30-13.00 Wita	Semua pegawai hadir tepat waktu, kecuali ada halangan adat Absen menggunakan sidik jari
2	Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Senin: Pakaian Dinas Selasa: Pakaian Dinas Rabu: Kemeja Putih Kamis: Pakaian Khas Daerah (Adat Bali) Jumat: Pakaian Olahraga	Semua pegawai memakai seragam kantor, kecuali halangan adat memakai baju adat

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, menunjukkan data disiplin kerja melalui peraturan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali, dimana dengan adanya peraturan kantor yang jelas maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Walaupun

masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas sehingga diharapkan peraturan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Adapun salah satu penelitian terdahulu yang penulis ambil dari beberapa sumber sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kencanawati, (2013) menganalisis “mengenai pengaruh kepemimpinan, etos kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar, menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wijaya dan Soedarmadi (2014) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Surya makmur Agung lestari Semarang, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Yousef, (Wartini dan Imaniyanti 2016:190), Komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Sedangkan menurut Marthis dan Jakson (Septiani dkk 2016:99). Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi Menurut

Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi merupakan landasan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Komitmen yang rendah akan menyebabkan kinerja pada pegawai menjadi menurun.

Di Dinas Kesehatan Provinsi Bali komitmen organisasi yang bermasalah menurut peneliti berdasarkan pengalaman observasi di instansi tersebut terlihat dari adanya pegawai yang tidak berada dimeja saat jam bekerja, tetapi mengerjakan urusan lain yang berada di luar kantor, bahkan beberapa pegawai terlihat yang berada disuatu tempat untuk berbincang-bincang sambil merokok. Selain itu ketika melakukan observasi peneliti melihat beberapa formulir tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang diterima seperti, acara pribadi, acara keluarga, atau hanya untuk pergi kondangan. Hal ini menunjukan bahwa kurangnya identifikasi yang dirasakan para pegawai terhadap tempatnya bekerja, maksudnya pegawai kurang menempatinya bahwa dirinya adalah bagian dari organisasinya tersebut. Tabel 1.4 dibawah ini merupakan masa kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali sebagai berikut.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan
Provinsi Bali Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	7= 5/4 x 100%
Januari	152	20	3.040	11	3029	0.36
Pebruari	152	16	2.432	13	2419	0.53
Maret	152	19	2.888	12	2876	0.41
April	152	21	3.192	9	3183	0.28
Mei	152	17	2.584	14	2570	0.54
Juni	152	21	3.192	9	3183	0.28

Juli	152	21	3.192	10	3182	0.31
Agustus	152	18	2.736	13	2723	0.47
September	152	18	2.736	12	2724	0.43
Oktober	152	19	2.888	12	2876	0.41
Nopember	152	21	3.192	9	3183	0.28
Desember	152	20	3.040	11	3029	0.36
Jumlah	1824	231	35112	135	34977	04.70
Rata-rata	152	19.25	29.26	11.25	2914.75	3.91

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,91%. Menurut Edwin B.Flippo (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Kesehatan Provinsi Bali tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Fitriastuti (2013), mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizen behavior terhadap kinerja karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengenai “pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya), menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali masih kurang memiliki motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap instansinya. Dengan

demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali”.

2. Rumusan Masalah

- 1) Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:
Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali ?
- 4) Apakah motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali ?

3. Tujuan Penelitian

Dengan demikian rumusan masalah yang telah di paparkan, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. *Goal setting theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik

minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012).

2. **Kinerja Pegawai**

Syukur (2019 : 4), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. **Motivasi**

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

4. **Disiplin Kerja**

Menurut indah puji hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

5. **Komitmen Organisasi**

Menurut Hafini & Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerjaan pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

6. **Hipotesis**

Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

III METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang berlokasi di Jalan Melati No 20, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara Bali 80233. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Bali karena adanya indikasi kinerja yang menurun dan kurang maksimal dilihat dari Capaian Kinerja Utama Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan definisi operasional:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut: Kualitas pekerjaan,

kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja dan kemampuan bekerja sama.

2) Motivasi (X_1)

Motivasi berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Indikator variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

3) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan dari Dinas Kebudayaan kabupaten Gianyar. Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

4) Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut Mathis dan Jackson (2001:99), pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Indikator dari Komitmen Organisasi menurut Heidjrachman dan Husnan adalah

sebagai berikut: Disiplin, kehadiran, kerjasama dan kepuasan.

4. Populasi Metode Penentuan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang berjumlah 150 orang.

2) Jumlah Sampel

Dalam penelitian menggunakan 20 % dari populasi sehingga diperoleh jumlah sampel 30 orang.

5. Metode Pengumpulan Data

Wawancara, observasi dan dokumentasi.

6. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Seluruh indikator pernyataan dalam variabel motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sudah lolos uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Beranda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.232	0.215		1.081	0.289
	Motivasi	0.374	0.149	0.388	2.506	0.019
	Disiplin Kerja	0.266	0.115	0.266	2.317	0.029

Komitmen Organisasi	0.352	0.146	0.344	2.404	0.024
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
F = 115.642					
F sig = 0.000					
Adjusted R Square = 0.922					

Sumber: *Data primer diolah, 2021 (Lampiran 6)*

6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.232 + 0.374X_1 + 0.266X_2 + 0.352X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 0.232$ berarti jika motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 (konstan), maka kinerja karyawan sebesar 0.232.
- $\beta_1 = 0.374$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja dan komitmen organisasi kerja tetap.
- $\beta_2 = 0.374$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi dan komitmen organisasi tetap.
- $\beta_3 = 0.352$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja tetap.

2. Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Berarti

hipotesis 1 diterima. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Rondonuwu dkk., 2016). Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Chrisnanda (2017) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Berarti hipotesis 2 diterima. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Azwar (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Safitriani (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Berarti hipotesis 3 diterima. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan

loyalitas pekerjaan pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Septiani dkk (2016) dan Andriana (2015), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila perusahaan merasakan motivasi yang rendah, tingkat disiplin yang rendah dan kurangnya komitmen organisasi maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Andriana (2015), Chandraningtyas (2013) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

V PENUTUP

1. Simpulan

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

- 4) Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2. Saran

Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini. Saran yang diberikan adalah kepada organisasi harus memberikan kebebasan pegawai dalam beraktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan namun tetap berpedoman kepada aturan yang berlaku. Pegawai untuk meningkatkan loyalitas dan saling bekerja sama dengan baik dengan pimpinan atau sesama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto. 2007. *Disiplin Kerja*, Erlangga : Jakarta
- Edwin, B. Flippo. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia*. Edisi VII Jilid II. Jakarta: Terjemahan Alponso S Erlangga.
- Fitriastuti (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizen Behavior terhadap kinerja karyawan (studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur). *Skripsi Universitas Mulawarman*.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handayani. 2013. Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011)
- Hafni, L., & Lyana, L. (2016). Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Kurs: *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, Vol.1, No. 1, pp. 153-165
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indah, Puji Hartatik . (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM . Yogyakarta : Laksana
- Kencanawati, (2013) Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 15 No. 2 Oktober 2018.
- Luhur, Raden Yohanes. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, Volume VI, November No. 3
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moran, J W., B. K. Brightman, 2000. Leading Organizational Change, *Journal of Workplace Learning*, 12 (2):66-74.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty dan Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Skripsi Universitas Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*.
- Olivia Theodora (2015) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT

- Sejahtera Motor Gemilang. *Skripsi Universitas Kristen Petra.*
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara. *Skripsi Universitas Kristen Petra.*
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijaya dan Soedarmadi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Surya Makmur Agung lestari Semarang. *Skripsi Universitas Semarang.*
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.*, Vol. 17, no. 2. hal. 135-150