

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 (Moeherino, 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	7
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%

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2020)

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 menunjukan 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	-Employee 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 diharapkan 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 faktor 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

menempatkannya 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

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2020)

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”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. 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 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bila dilihat dari pokok permasalahan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan 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

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan

c. Bagi Mahasiswa

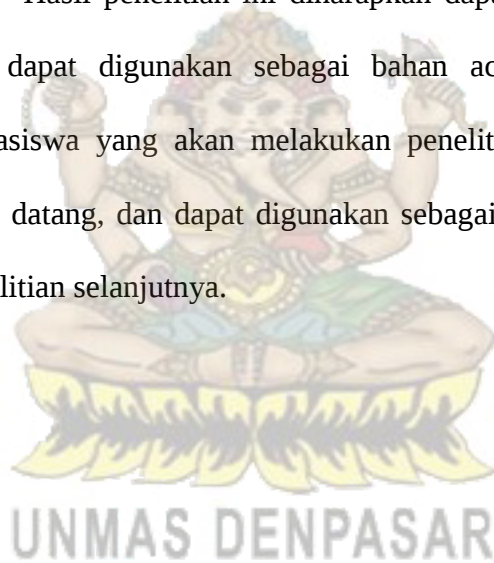
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan khususnya dalam aspek kinerja pegawai serta untuk membuktikan teori mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

d. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

e. Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan acuan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang, dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *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). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan

kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill dari pada easy goal.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance.

Bila person's goal tinggi, maka high commitment akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi, bila goals rendah, high commitment membatasi performance. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa goal commitment berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal commitment berhubungan positif dengan goal directed behavior, dan goal directed behavior berhubungan positif dengan performance.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian 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. Suhardi (2019 : 297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf dkk (2019) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.2.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun

(2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa indikator dari kinerja pegawai menurut Handayani (2013:11) antara lain :

a. **Kualitas Pekerjaan**

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan. beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. **Kuantitas Pekerjaan**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Fredrick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2014, p.150) ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negative)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi dengan bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam

pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian 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.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Edy Sutrisno (2016: 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,

perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti halnya memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada teman sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014, p.190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

d. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sudarmanto (2009) antara lain :

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian 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. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Baron dan Greenberg (2016:100), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

a. Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.

b. Faktor Kesempatan Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.

c. Faktor Personal

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

2.5.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

John Meyer dan Natalie Allen membahas komitmen organisasi dengan sangat rinci dalam artikel mereka yang berjudul *“Three Component Model Of*

Commitment” yang membahas komitmen organisasi dengan sangat rinci. Kita dapat melihat dari penelitian mendalam mereka bahwa terdapat tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen Afektif

Jenis pertama dari komitmen organisasi, adalah komitmen afektif, yaitu komitmen yang berkaitan dengan seberapa besar keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi mereka. Jika seorang karyawan berkomitmen secara efektif terhadap organisasinya, itu berarti mereka ingin bertahan di organisasinya.

Karyawan yang berkomitmen secara afektif merasa dihargai, bertindak sebagai duta untuk organisasi mereka dan umumnya merupakan aset yang hebat untuk organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan seberapa besar karyawan merasakan kebutuhan untuk tetap berada di organisasi mereka. Pada karyawan yang terus berkomitmen, alasan yang mendasari komitmen mereka terletak pada kebutuhan mereka untuk tetap bersama organisasi. Kemungkinan alasan untuk tetap tinggal dengan organisasi berbeda-beda, tetapi alasan utama berkaitan dengan kurangnya alternatif pekerjaan, dan remunerasi.

Contoh yang baik dari komitmen berkelanjutan adalah ketika karyawan merasa perlu untuk tetap bersama organisasi mereka karena

gaji dan tunjangan tidak akan meningkat jika mereka pindah ke organisasi lain. Contoh-contoh seperti itu juga dapat menjadi masalah tersendiri bagi organisasi karena karyawan yang terus berkomitmen mungkin menjadi tidak puas (dan terlepas) dengan pekerjaan mereka, namun tidak mau meninggalkan organisasi.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan seberapa banyak karyawan merasa mereka harus bertahan di organisasi mereka. Karyawan yang berkomitmen secara normatif umumnya merasa bahwa mereka harus tetap di organisasi mereka. Karyawan yang berkomitmen secara normatif merasa bahwa meninggalkan organisasi mereka akan menimbulkan konsekuensi bencana, dan merasa bersalah tentang kemungkinan keluar.

Alasan rasa bersalah tersebut bermacam-macam, tetapi sering kali terkait dengan perasaan karyawan bahwa meninggalkan organisasi mereka akan menciptakan kekosongan dalam pengetahuan dan keterampilan, yang kemudian akan meningkatkan tekanan pada rekan kerja mereka. Perasaan seperti itu dapat, dan memang, mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan yang bekerja di organisasi.

2.5.4 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen, Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (Kertiasih 2016:14). Mengemukakan empat

indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan- pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

a. Disiplin

Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan, yang meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

b. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukan ketidak hadirannya para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadirannya karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadirannya dikarenakan sakit.

c. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

d. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat gambaran hasilnya antara lain :

2.6.1 Achmad Basofitrah (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kec. Maron Kab. Probolinggo) Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier

berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Camat Maron Kabupaten Probolinggo sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.2 Anita Nirwana (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.3 Dicky Zulkarnain Rona Gah (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Federal Internasional Finance Cabang Maros. Penelitian ini

dilaksanakan di PT.FIF Cabang Maros. Data dianalisis melalui Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT Federal Internasional Finance Cabang Maros. sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.4 Tenri Engka (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Bone. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Bone. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 orang pegawai Disnaker kota Makassar. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linier Berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan secara

simultan Motivasi dan Komitmen Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PDAM Kabupaten Bone sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.5 Dwi Yudianto (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan serta Kedisiplinan terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai sedangkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Badan

Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.6 Larasati Adewanti (2018) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan United Agency Asuransi Prudential Surabaya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT United Agency Assuransi Prudential Surabaya.. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji kelayakan model (uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Agency Assuransi Prudential Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah PT United Agency Assuransi Prudential Surabaya. penelitian sebelumnya dilakukan di sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.7 Rumondor dkk., (2016) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. Jurnal EMBA, Vol.4 No.2 :

Universitas Sam Ratulangi Manado. Teknik analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah *Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di *Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomulut* sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.8 Rego dkk., (2017) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6, No. 11 : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Persamaan penelitian

ini dengan penelitian sebelumnya adalah *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di *Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste* sedangkan penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.9 I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Serta metode penentuan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, I Gede Riana dengan penelitian ini ialah lokasi dan analisis data yang digunakan, dalam penelitian I Wayan Juniantara, I Gede Riana lokasi penelitian di Koprasi Denpasar, analisis data yang digunakan yaitu analisis Partial Least Square (PLS), sedangkan

penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Provinsi Bali, analisis yang digunakan regresi linier berganda.

2.6.10 Lidia Lusri (2017) berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin. Populasi adalah 150 karyawan tetap dan data yang valid untuk dijadikan sampel sebanyak 63 orang. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dengan penelitian ini ialah lokasi dan analisis data yang digunakan, dalam penelitian Lidia Lusri lokasi penelitian di PT. Borwita Citra Prima Surabaya, analisis data yang digunakan yaitu analisis Partial Least Square (PLS), sampel yang digunakan sebanyak 63 orang. Sedangkan penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Provinsi Bali

dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda dan banyak sampel yang digunakan yaitu 30 orang.

2.6.11 Virginia Iglisia Makikama, Lihard Lumapow, Mareyke Sumual (2020)

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro di Tetey. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro Di Tetey sebanyak 100 karyawan dan menarik sampel penelitian sebanyak 54 karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro Di Tetey di mana $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ (0. 6028) > (1.666) dan sig (0,037) < (0.05). (2) kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro di Tetey (0.5068) > (1.666) dan sig . (0,048) < (0.05). Kontribusi motivasi dan kepuasan terhadap kinerja sebesar 47%. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja Karyawan dan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Virginia Iglisia Makikama, dkk, dengan penelitian ini ialah lokasi dan sampel yang digunakan, dalam penelitian Virginia Iglisia Makikama, dkk, lokasi penelitian di PT Dimembe Nyiur Agripro di Tetey, sampel yang digunakan sebanyak 73 orang.

Sedangkan penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Provinsi Bali dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang.

2.6.12 Yuliana (2017) ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic”. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT Haluan Star Logistic. Berjumlah 45 orang, Sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dengan penelitian ini ialah variabel dan lokasi yang digunakan, dalam penelitian Yuliana menggunakan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, lokasi penelitian di PT Haluan Star Logistic, sampel yang digunakan sebanyak 45 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, lokasi penelitian ini di Dinas Kesehatan Provinsi Bali dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang.

2.6.13 Suriani, dkk (2018). Objek penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT Transindo Jaya Bahari .Maumbi Manado dengan menggunakan analisis data uji asumsi klasik, uji validitas, uji normalitas dan reliabilitas. Adapun hasil dari penelitian adalah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suriani dkk menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik, uji validitas, uji normalitas dan reliabilitas dengan penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik, uji validitas, uji normalitas dan reliabilitas. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Suariani, dkk dengan penelitian ini ialah variabel dan lokasi yang digunakan, dalam penelitian Suriani, dkk menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian di PT Transindo Jaya Bahari .Maumbi Manado. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, lokasi penelitian ini di Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

2.6.14 Anggraeni. & Rahardja. (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang”. Hasil penelitian tersebut adalah : hipotesis 1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan feminin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Begitu juga dengan hipotesis 2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hipotesis 3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti terdahulu lokasi penelitian PT Leo Agung Raya, Semarang dengan peneliti sekarang adalah lokasi penelitian Dinas Kesehatan provinsi Bali.

2.6.15 Suratinoyo., dkk. (2018). “Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Uphus Khamang Indonesia”. Teknik analisis data yang digunakan adalah : uji validitas, uji reliabilitas untuk kuisoner. Hasil penelitian tersebut adalah : 1) Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. 3)

Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. 4) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang di gunakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan uji validitas, uji reliabilitas Perbedaan penelitian terdahulu lokasi penelitian Pt. Uphus Khamang Indonesia dengan sekarang adalah perbedaan lokasi penelitian Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

