

Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa

Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Warmadewa,
Indonesia
asmara.dewiyasa@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence motivation and commitment to the performance of civil servants in the Department of Culture of Bali Province. Sampling The sample used in this study was all civil servants at the Bali Provincial Culture Office except the Head of the Bali Provincial Culture Office, so that as many as 92 people attended. In this study using the data used is primary data then continued with Path analysis or 'path analysis' with the help of the SPSS17.0 for Windows computer program. The results of the analysis show that motivation and commitment have a positive and significant effect on employee commitment, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. To improve performance is still needed an increase in motivation and commitment. Increased motivation can be done by fulfilling the physiological needs of employees. Efforts to increase employee job satisfaction can be done by providing salaries in accordance with the position, class, years of service, education and most importantly seen from the workload that has been done by employees of the Bali Provincial Culture Office. Efforts to increase employee commitment can be done by providing understanding to employees about the objectives to be achieved by the agency by involving civil servants in every decision making agency.

Keywords: Motivation, Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membangun masyarakat Indonesia seutuhnya. Sasaran umum pembangunan nasional pada era globalisasi dan reformasi adalah menciptakan kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri dalam suasana tentram, sejahtera lahir dan batin, dalam tata kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dalam suasana kehidupan bangsa Indonesia yang berkesinambungan.

Untuk mewujudkan pembangunan nasional tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pembangunan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan pembangunan. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun instansi. Oleh sebab itu organisasi maupun instansi harus mampu memberikan perhatian secara maksimal pada sumber daya manusianya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Mengingat besarnya peran SDM sebagai penggerak institusi dalam mencapai tujuan, maka upaya-upaya institusi dalam mendorong pegawainya yang bekerja lebih baik harus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan keadanya.

Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu yang penting karena manusia merupakan factor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang digunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah penting dan harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran tugas yang diemban. Ada beberapa pengaruh yang mewujudkan kinerja yang baik, seperti motivasi adanya komitmen.

Kinerja karyawan berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai perencana maka pegawai harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga pegawai dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka karyawan harus mampu melaksanakan penilaian prpses dari hasil belajar pegawai. Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi, organisasi, yang tertuang dalam perencanaan suatu instusi.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur intensitas jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan mencoba kuat. dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti 2013:233)

Demikian juga dengan Dinas Kebudayaan Provinsi Bali merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Bali yang mempunyai tugas pokok sebagai Dinas Teknis Daerah yang melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kebudayaan dan melaksanakan tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang kebudayaan Dengan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali dapat menciptakan SDM yang berkualitas

tinggi dan mampu dalam era globalisasi.

Sesuai dengan Visi yang ada pada Dinas Kebudayaan Provinsi Bali adalah pelestarian dan pemberdayaan budaya Bali menuju Bali yang Maju, Aman, Damai, Dan Sejahtera. Untuk mewujudkan visi tersebut dituangkan kedalam misi yaitu pertama, melestarikan dan mengembangkan kesenian Bali yang dinamis, dan modern serta memberdayakan sekaa-sekaa, seniman dan budaya; kedua, melestarikan dan memberdayakan lembaga-lembaga tradisional Bali dalam suasana aman, damai dan sejahtera; ketiga, memelihara, melestarikan, dan memaknai nilai-nilai peninggalan budaya, sejarah kepahlawanan dan kejuangan/ warisan budaya dan potensi warisan budaya yang hidup di masyarakat; dan keempat, menyelamatkan, mengkaji, merawat, mendokumentasikan, mengembangkan naskah budaya Bali, membina dan mengawasi produksi dan peredaran.

Mengingat luasnya tugas pokok Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan. Pegawai negeri sebagai sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan pembangunan, tidak saja untuk profesionalitas, tetapi juga untuk pembangunan citra pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian dari sistem birokrasi, juga dipandang sebagai agen perubahan ataupun agen pembangunan. Sementara ini pegawai negeri walaupun telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan bangsa dan negara, namun peranannya belumlah optimal, terbukti kinerja pegawai negeri masih sering menjadi sorotan masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai Dinas Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali berdasarkan pengamatan menunjukkan sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan tupoksinya masing-masing secara baik dan benar, namun masih ada sebagian lainnya yang belum menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kompleksitas pekerjaan, sehingga banyak sekali pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti pengumpulan laporan hasil penelitian yang sering kali terlambat, sehingga berakibat menurunkan kinerja, walaupun semua kebutuhan pegawai termasuk sarana prasarana dipenuhi. Selain keterlambatan pembuatan laporan, sering juga pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, sehingga kondisi ini menandakan bahwa komitmen pegawai masih rendah.

Adanya komitmen pegawai yang rendah tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual tertentu (Robbin, 2006). Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al, 1995).

Namun fenomena yang ada bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan masih rendah, karena pegawai merasa bahwa dengan gaji dan tunjangan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai.

Dari paparan diatas, penelitian ini memfokuskan diri untuk meneliti tingkat kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Analisis kinerja ini ditinjau melalui variable motivasi serta variabel komitmen pegawai yang menjadi intervening variable dalam penelitian ini. Tujuannya adalah dengan adanya motivasi dan komitmen kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali?
3. Apakah motivasi saling berpengaruh terhadap komitmen melalui Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Istilah motivasi (menggerakkan) berasal dari bahasa latin yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (to move) (Winardi, 2001). Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara

produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi suatu kebutuhan individual tertentu. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan (Djamarah, 2002).

Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Suarli dan Bahtiar (2010), menurut bentuknya motivasi terdiri atas:

- a) Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu.
- b) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu.
- c) Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah psikolog humanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan.

- a) Kebutuhan fisik: makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- b) Kebutuhan keamanan: keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c) Kebutuhan sosial: kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan harga diri: faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri; dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan pada atau diatas tingkat itu (Robbins & Coulter, 2007).

Komitmen

Menurut Mathis & Jackson (2004), "Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut". Robbins (2003), "Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu". Spencer dalam Jurnal Eko Nurmianto dan Nurhadi "Komitmen karyawan adalah kompetensi seseorang untuk menyamakan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan dari organisasi tempat ia berada".

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya Konopaske, Ivancevich dan Matteson (1990) dikutip oleh Sopiah (2008), "bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi". Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan

mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Mowday, steers dan Porter, 1982 (dalam Newstrom, 1989), oleh Sopiah (2008) “mendefinisikan komitmen karyawan sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Sedangkan Minner (1997), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja (dalam Sopiah, 2008). Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2005), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”. Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) oleh Sopiah (2008), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Menurut Awar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2005).

Suyadi Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu 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 dan etika.

Hasibuan, (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad, (2000) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut Robbins (2002) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Tohardi, (2002) mengajukan unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut: kesetiaan (loyalitas), prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, prakarsa dan kepemimpinan. Sedangkan Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi 1) Mutu, 2) Kuantitas, 3) Penyelesaian proyek 4) Kerjasama 5) Kepemimpinan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono,2010:93)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali
2. Diduga terdapat pengaruh dari variabel Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali
3. Diduga terdapat hubungan saling mempengaruhi antara variabel Motivasi dengan variabel komitmen melalui kine kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

METODE

Adapun lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Dinas Kebudayaan provinsi Bali, dengan alasan untuk mengukur efisiensi waktu kerja disamping itu dilihat dari efisiensi waktu karena penulis merupakan pegawai di lokasi penelitian.

Populasi

Populasi adalah wilayah Populasi adalah Kumpulan dari keseluruhan pengukuran, obyek atau individu yang sedang dikaji sedangkan populasi dalam pengertian statistik tidak terbatas pada kelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian (Sugiono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali yaitu 93 orang pegawai.

Sampel

Sampel menurut Indriantoro dan Supomo (2002) adalah sebagian dari populasi dimaksud yang akan diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali kecuali Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, sehingga sampel sebanyak 92 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini merupakan penelitian sampling yaitu penelitian yang dilakukan dengan tidak menyelidiki semua situasi atau peristiwa generasi dari hasil penyelidikan mengenai penelitian, Maka keseluruhan obyek yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, Berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik di atas, ternyata jumlah populasi yang tersedia di lingkungan Dinas Kebudayaan Provinsi Bali adalah 87 orang pegawai.

Karena jumlah populasi yang cukup banyak maka dalam penelitian ini ditarik sampel dengan sistem acak, yakni sebanyak 30 orang diambil dari masing-masing 5 orang dari 5 bidang yang ada. sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisinya dalam populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Pengumpulan data dengan teknik ini dilakukan dengan menyebarkan angket yang telah berisikan pernyataan-pernyataan tentang sistem digital arsip, keamanan arsip dan efisiensi waktu kerja kepada seluruh responden dengan tujuan untuk mengumpulkan jawaban-jawaban yang akhirnya dijadikan data dalam penelitian ini adalah proporsional stratified random sampling yaitu teknik pengambilan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi uji t (t-test) dan Uji F (F-test), dimana dalam perhitungannya menggunakan program IBM SPSS Statistics Vesion 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dengan program SPSS Statistics Vesion 17.0 for window, disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil Uji *Paradigma Ganda (Anova)* Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	X1 Y	0,525	0,108 (0,330 x 0,326)	0,634 (0,525 + 0,108)	0,000	Signifikan
2	X2 Y	0,180	0,136 (0,417 x 0,326)	0,316 (0,180 + 0,136)	0,011	Signifikan
3	X1 X2	0,330	-	0,330	0,017	Signifikan
4	X2,X2 Y	0,417	-	0,417	0,003	Signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

Berdasarkan hasil olahan data yang disajikan Tabel 1 bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara mempunyai koefisien regresi sebesar 0,525 yang menunjukkan hubungan langsung antar variabel motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

Berdasarkan hasil olahan data yang disajikan Tabel 1, pengaruh komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap kinerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,180 yang menunjukkan hubungan langsung antar variabel komitmen pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar $0,011 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis tiga diterima yaitu komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Aparatur Sipil Negara Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

Berdasarkan hasil olahan data yang disajikan Tabel 1, pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai mempunyai koefisien regresi sebesar 0,330 yang menunjukkan hubungan langsung antar variabel motivasi dengan komitmen pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar $0,017 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai negeri sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian sebagai output dari pengumpulan dan pengolahan data serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja hal ini berarti Motivasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen pegawai terhadap Kinerja hal ini berarti peningkatan Komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil hal ini berarti Motivasi yang saling berkaitan dengan komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Daftar Pustaka

Buku

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Arikunto, S. 2002. *Pengaruh Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Djamarah, S.B dan Zain A. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta Rika Cipta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., et al. 2010. *Multivariate data analysis. (7th edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Buku 1. Edisi Kelima. Salemba Empat.
- Mangkunegara, AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. ROSDA
- Mas'ud. 2004. *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang Undip.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2007. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Sepuluh. Salemba Empat.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Prawirosentono Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta Edisi Kelima. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset

- Steiner, Albert, George. Miner, Jhon, B. 1997. *Management Policy and Strategy*. 2nd Edition. Macmillan. Michigan
- Umi Narimawati. 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Waridin dan Masrukhin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*. Vol.7 No.2
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasukan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta,

Jurnal

- Akinsola, M.K., Tella, A., dan Tella, A. 2007. Correlates of academic procrastination and mathematics achievement of university undergraduate student. *Eurasia Journal of Mathematics Science & Technology Education*. 3 (4). 363-367
- Al-Hussami, M.2008. A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research*. Vol.22 No.2. pp.286-295
- Antoni, Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. Universitas 17 Agustus. Surabaya.
- Astuti, S.D. dkk. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementerian Agama). *Jurnal Manajemen dan Bisnis 15 (1): 17-28*
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol.1
- Hascaryo, AS. 2004. Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: di PT Apac Inti Corpora, Tbk). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Hariyani, D. 2007. Analisis Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Kristianto, D. dkk. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses Tanggal 3 Nopember 2013
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mulyanto, D. Widayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar). <http://e-journal.stie-aub.ac.id> diakses 02 Nopember 2013