

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

**OLEH :**

**Nama : ARI FIRMANSYAH**  
**Nim : 1800861201223**  
**Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

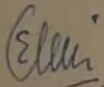
## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

N a m a : Ari Firmansyah  
NIM : 1800861201223  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

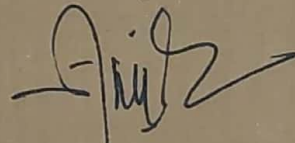
Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Dosen Pembimbing I



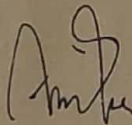
**Dr. Evi Adriani, S.E., M.Si.**

Jambi, Agustus 2022  
Dosen Pembimbing II



**Azizah, S.E., M.M**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Anisah, S.E., M.M.**

## LEMBAR PENGESAHAN

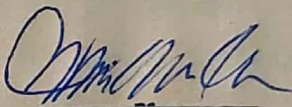
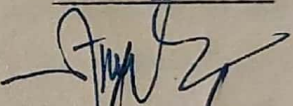
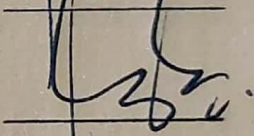
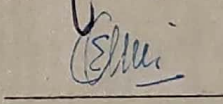
Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 21 Juni 2022  
Pukul : 13.30 – 15.30 WIB  
Tempat : Prodi Manajemen

### PANITIA PENGUJI

#### No. Nama

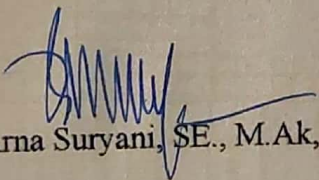
#### Tanda Tangan

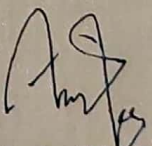
- |                                |               |   |
|--------------------------------|---------------|---|
| 1. Dr. Jonner Simarmata, MM    | Ketua         |     |
| 2. Azizah, SE., MM             | Sekretaris    |    |
| 3. Gupron, S.Kom., M.Kom       | Penguji Utama |  |
| 4. Dr. Evi Adriani, S.E., M.Si | Anggota       |  |

### Disahkan Oleh

**Dekan  
Fakultas Ekonomi**

**Ketua  
Program Studi Manajemen**

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA., CMA

  
Anisah, SE., M.M

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Firmansyah  
No. Mahasiswa : 1800861201223  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Evi Adriani, S.E., M.Si / Azizah, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan



**Ari Firmansyah**  
NIM. 1800861201223

## ABSTRAK

**(ARI FIRMANSYAH / 1800861201223 / PENGARUH MOTIVASI KERJA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT. PEMBIMBING PERTAMA Dr. EVI ADRIANI, S.E., M.Si.; PEMBIMBING KEDUA AZIZAH, S.E., M.M).**

Pada setiap organisasi ingin memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain. Untuk mencapai keunggulan tersebut, tentu dibutuhkan sebuah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar semua dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Tak terkecuali pula Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dalam pelaksanaannya juga tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat; serta untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara simultan dan parsial.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis menggunakan kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan skripsi terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang berjumlah 79 orang. Teknik analisis menggunakan persamaan regresi, diteruskan dengan menguji  $r$  Square dan pengujian hipotesis melalui uji  $F$  secara simultan dan uji  $t$  secara parsial.

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,126 + 0,738.X_1 + 0,247.X_2 + e$ . Sedangkan dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil bahwasanya motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang cukup tinggi, dan kinerja baik. Selain itu motivasi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Untuk itu diharapkan kedepan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya pemimpin harus tegas dalam menetapkan SOP yang jelas untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawainya, agar pegawai tidak lalai dalam bekerja dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

*Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja.*

## ABSTRACT

**(ARI FIRMANSYAH / 1800861201223 / THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH DEPARTMENT OF TANJUNG JABUNG BARAT DISTRICT. 1<sup>st</sup> ADVISOR Dr. EVI ADRIANI, S.E., M.Si.; 2<sup>nd</sup> ADVISOR AZIZAH, S.E., M.M)**

Every organization wants to have a goal to achieve excellence, both advantages to compete with other organizations. To achieve these advantages, of course, a good human resource management is needed so that everything can run as planned. The Tanjung Jabung Barat District Health Office is no exception, in its implementation it is also inseparable from human resources who have an important role to achieve its goals. This study basically aims to describe work motivation, organizational commitment and employee performance at the Tanjung Jabung Barat District Health Office; and to analyze the effect of work motivation and organizational commitment on the performance of the employees of the Tanjung Jabung Barat District Health Office simultaneously and partially.

To answer the research objectives, the authors use theoretical studies related to the research variables, namely work motivation, organizational commitment and performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were employees of the Tanjung Jabung Barat District Health Office, which amounted to 79 people. The analysis technique uses the regression equation, then continued by testing r Square and testing the hypothesis through the F test simultaneously and the t test partially.

From the data processing performed, the regression equation  $Y = 0.126 + 0.738.X1 + 0.247.X2 + e$ . Meanwhile, from the hypothesis testing conducted, the results show that motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance either simultaneously or partially.

Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be concluded that the Tanjung Jabung Barat District Health Office has high work motivation, high organizational commitment, and good performance. In addition, motivation and organizational commitment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at the Tanjung Jabung Barat District Health Office. For this reason, it is hoped that in the future, in order to improve the performance of employees, leaders must be firm in setting clear SOPs to improve the effectiveness of their employees' work, so that employees are not negligent in working and on time in carrying out their main tasks and functions.

*Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment and Performance.*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Tuhan yang maha esa atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Skripsi ini dapat selesai. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda H. Sipon dan Ibunda Hj. Marni yang telah memberikan dukungan moral dan material, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi (UNBARI) Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
3. Bapak Muhammad emil, SE., MM selaku Pembimbing Akademik (PA).
4. Ibu Anisah S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Dr. Evi Adriani, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I Skripsi, dan Ibu Azizah, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II Skripsi, yang penuh

kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Kepada Pimpinan dan seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada teman-teman yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Terima Kasih,

Jambi,

2022

**Ari Firmansyah**



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Tanda Persetujuan Ujian Skripsi.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

### **BAB I      PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	13
1.3. Rumusan Masalah .....	14
1.4. Tujuan Penelitian.....	14
1.5. Kegunaan Penelitian.....	15

### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

2.1. Tinjauan Pustaka .....	16
2.1.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1.1. Manajemen.....	16
2.1.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia...	21
2.1.1.3. Motivasi .....	28
2.1.1.4. Komitmen Organisasi .....	33
2.1.1.5. Kinerja .....	41
2.1.2. Penelitian Terdahulu .....	49
2.1.3. Kerangka Pemikiran.....	51
2.1.4. Hipotesis Penelitian .....	52
2.2. Metode Penelitian.....	52
2.2.1. Desain Penelitian .....	52
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	53
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	53
2.2.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	54
2.2.5. Uji Kualitas Data.....	55
2.2.6. Metode Analisis.....	56
2.2.6.1. Deskriptif (Kualitatif).....	57
2.2.6.2. Metode Inferensial .....	59
a. Model Regresi Linear Berganda.....	59
b. Uji Asumsi Klasik .....	60

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
d. Uji Hipotesis .....	62
2.2.7. Operasional Variabel.....	64

### **BAB III GAMBARAN UMUM DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANJUG JABUNG BARAT**

3.1. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	67
3.2. Visi dan Misi .....	69
3.3. Situasi Sumber Daya Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	71

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	80
4.1.1. Deskripsi Profil Responden.....	80
4.1.2. Uji Kualitas Data .....	85
4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	85
4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	88
4.1.3. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian .....	89
4.1.3.1. Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	90
4.1.3.2. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	96
4.1.3.3. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y) .....	103
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	111
4.1.4.1. Uji Normalitas .....	111
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas .....	114
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas.....	115
4.1.5. Hasil Uji Statistik .....	116
4.1.5.1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	116
4.1.5.2. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	118
4.1.5.3. Uji Hipotesis .....	119
4.2. Pembahasan.....	121
4.2.1. Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian .....	121
4.2.2. Pembahasan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	125
a. Motivasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	125
b. Motivasi dan Komitmen Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja .....	126

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Kesimpulan .....	130
5.2.	Saran-saran .....	131
5.2.1.	Secara Praktis .....	131
5.2.2.	Secara Akademis .....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	133

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020 .....	2
1.2.	Data TKD/TPP Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Periode Tahun 2016-2020 .....	3
1.3.	Data tingkat kehadiran pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020.....	8
1.4.	Pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2016-2020 .....	11
2.1.	Penelitian Terdahulu .....	49
2.2.	Kriteria Presentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal .....	59
2.3.	Operasional Variabel Penelitian.....	65
3.1.	Letak Puskesmas Perawatan dan Non Perawatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	72
3.2.	Jumlah PTT di Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	79
4.1.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	86
4.2.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) .....	87
4.3.	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	87
4.4.	Reliabilitas Variabel Penelitian.....	89
4.5.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Motivasi Instrinsik .....	90
4.6.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Motivasi Ekstrinsik .....	93
4.7.	Rekap Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X) .....	95
4.8.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Berkesinambungan ...	97
4.9.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Terpadu .....	98
4.10.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Terkontrol .....	100
4.11.	Rekap Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) .....	101
4.12.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kuantitas Kerja .....	104
4.13.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kualitas Kerja .....	105
4.14.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kerjasama .....	106
4.15.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Tanggung Jawab .....	107
4.16.	Tanggapan Responden Untuk Dimensi Inisiatif .....	108
4.17.	Rekap Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	109
4.18.	Hasil Uji Normalitas Secara Statistik.....	113
4.19.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	114
4.20.	Tabel Coefficients Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	116
4.21.	Uji R dan dan R Square Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	118
4.22.	Hasil Uji F Secara Simultan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	119
4.23.	Uji Parsial Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	120

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1.	Aktivitas Sumber Daya Manusia.....	24
2.2.	Hierarki kebutuhan menurut Maslow (Kajian awal).....	30
2.3.	Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional.....	40
2.4.	Kerangka Berpikir .....	51
3.1.	Persentase Puskesmas Perawatan dan Non Perawatan di.....	73
3.2.	Rasio Puskesmas per 100.000 Penduduk di Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	74
3.3.	Posyandu Menurut Strata di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	75
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	82
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	83
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	84
4.5.	Normal P-P Plot.....	112
4.6.	Scatterplot.....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Rekapitulasi Jawaban Responden
3. Hasil Transformasi Data
4. Output Uji Kualitas Data
5. Output Uji Asumsi Klasik
6. Output Persamaan Regresi Linear
7. Tabel R, Tabel F, Tabel t

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2016). Jika seorang pemimpin mampu secara baik merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi serta segala sumber daya yang ada di dalamnya, maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Perkembangan suatu instansi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang sangat penting karena didasarkan pada konsep bahwa manusia mempunyai nilai khusus yang sangat menentukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu, 2017).

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Pemerintah merupakan suatu

system dimana bagian yang satu dan yang lain saling beriteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pemerintahan. Sumber daya manusia adalah manusia dapat berfikir untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam pekerjaannya. Pada setiap organisasi ingin memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain. Untuk menciptakan kualitas sumber daya yang unggul maka diperlukan pelatihan dan pengembangan pegawai agar dapat mengasah kemampuan pegawai negeri sipil.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar semua dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Berikut disajikan data kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020**

No	Tahun	Jumlah (Orang)
1	2016	67
2	2017	69
3	2018	70
4	2019	76
5	2020	80

*Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjabbar (2021)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah pegawai ini merupakan salah satu upaya Dinas



Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk memberikan kinerja maksimal. Terutama di masa pandemic saat ini, dimana Dinas Kesehatan sering kali disorot untuk dituntut bekerja secara maksimal dalam mengatasi pandemic yang tak kunjung usai hingga saat ini.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sehingga, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Handoko, 2011). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi kinerja yang belum maksimal.

Secara teori terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menurut (Sopiah, 2015) motivasi adalah factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, hal ini dikarenakan motivasi akan menyebabkan atau menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu (Anwar Prabu, 2017) mengungkapkan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi dalam dunia kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Selain itu dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi pegawai juga akan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat saat ini terlihat bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan masih rendah, hal ini ditandai dengan masih ditemukannya pegawai yang kurang bersemangat dalam melayani masyarakat, selain itu rendahnya motivasi kerja pegawai ini juga tampak dari sikap bermalas-malasannya pegawai pada jam kerja. Kemudian rendahnya motivasi kerja pegawai ini juga tampak dari kurangnya perasaan bertanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan serta ketiadaan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat, rendahnya motivasi kerja pegawai ini berkaitan dengan penerimaan TKD/TPP pegawai dalam dua tahun terakhir tidak sesuai dengan beban kerja di masa pandemic ini yang cenderung terus meningkat, sehingga menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Pada tabel berikut ini dilampirkan data TKD/TPP pegawai di Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat periode 2016 – 2020.

**Tabel 1.2**  
**Data TKD/TPP Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Periode Tahun 2016-2020**

Jabatan	TKD/TPP (dalam rupiah)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Kadis	4.200.000	4.600.000	4.800.000	5.000.0000	5.200.000
Sekdis	3.000.000	3.100.000	3.550.000	3.750.000	3.900.000
KaBag	2.400.000	2.600.000	2.850.000	3.100.000	3.200.000
KaSubBag	1.900.000	2.100.000	2.300.000	2.600.000	2.700.000
Gol.III	1.550.0000	1.700.000	1.950.000	2.250.000	2.200.000
Gol. II	600.000	800.000	1.150.000	1.400.000	1.500.000

*Sumber : Dinas Kesehatan Tanjabbar (2021)*

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa penerimaan TKD/TPP pegawai dalam kurun lima tahun terakhir terus meningkat, akan tetapi peningkatan ini dirasa masih belum cukup bagi pegawai. Hal ini dikarenakan TKD/TPP yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja saat ini, terutama dimasa pandemic dimana pegawai Dinas Kesehatan di tuntutan untuk dapat bekerja ekstra dalam menangani penyebaran Covid-19 yang tidak kunjung usai hingga saat ini.

Selain motivasi, adapun factor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Hal ini dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2013) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen

organisasional dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja di dalam suatu perusahaan.

Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan (Triatna, 2015). Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. (Wirmayanis, 2014) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, (Salma, 2016) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan seorang manusia sebagai figur sentral dalam organisasi, tanpa adanya komitmen suatu organisasi akan sukar mendapatkan partisipasi yang aktif dari dari pegawainya. Komitmen merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, dalam sebuah organisasi harus diciptakan adanya keinginan bersama dari para anggota tim untuk mencapai tujuan (Triatna, 2015).

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, komitmen organisasi belum tercermin dalam angka dan data, namun bisa dilihat dengan

kondisi dilapangan. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagian besar merupakan ASN dengan masa jabatan rata-rata lima tahun ke atas, hal ini menggambarkan kesetiaan mereka untuk tidak berpindah-pindah tempat kerja mewakili salah satu komponen komitmen organisasi. Selain itu, sebagai pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pegawai bangga dengan profesi mereka. Namun disisi lain, komitmen pegawai dalam bekerja masih kurang ditandai kurangnya bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing, dan juga belum mampu mengejar target kinerja yang telah tersusun.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) komitmen merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Lebih lanjut (Robbins & Judge, 2013) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan organisasi karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Disisi lain, seseorang yang tidak berkomitmen akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah karena merasa kurang loyal kepada organisasi dan tingkat kehadiran yang kurang.

Pada tabel berikut dapat dilihat hasil rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat periode 2016-2020 yang disajikan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data tingkat kehadiran pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020**

Tahun	Jlh Pgw (Org)	Jml Hr Kjr Setahun	Total Kehadiran	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tdk Hadir Tanpa Ket			Tot Indicipliner (Kali)	Rasio Indicipliner (%)
				S	I	C	A	TM	CP		
2016	67	249	16683	92	312	234	456	256	534	1246	7,47
2017	69	247	17043	99	380	285	490	147	585	1222	7,17
2018	70	250	17500	98	342	256	470	203	547	1220	6,97
2019	76	248	18848	117	596	446	597	241	645	1483	7,87
2020	80	250	20000	106	623	517	711	219	666	1596	7,98
Rata-Rata											7,49

*Sumber : Dinas Kesehatan Tanjabbar (2021)*

*Keterangan: S = Sakit; I = Izin; C = Cuti; A = Alfa; TM = Telat Masuk; CP = Cepat Pulang*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada lima tahun terakhir berfluktuasi, dengan nilai rata-rata indisciplinernya dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 7,49 persen. Dimana tahun 2020 adalah tahun dengan tingkat indisciplinernya yang paling tinggi, yaitu mencapai 7,98 persen. Tingginya rasio indisipliner ini secara tidak langsung telah memberikan gambaran bahwa masih rendahnya komitmen pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal pada organisasi, sehingga secara tidak langsung telah mempengaruhi kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam pencapaian tujuannya.

Selain itu rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan pengamatan yang juga berkaitan dengan masih kurang teguhnya pegawai untuk berkomitmen bekerja secara optimal, kurang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, serta belum memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri.

Menurut (Luthans, 2006) pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang

bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut (Wirmayanis, 2014). Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Ketiga komponen sikap tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Rivai, 2018) kinerja (*performance*) adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Penelitian ini disalah satu Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut sangat berpengaruh

terhadap tujuan pelaksanaan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dicapai.

Fenomena yang ada dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, menunjukkan bahwa manajemen kerja yang diterapkan oleh instansi untuk mengetahui pencapaian kinerja pelayanan terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Salah satu indikator pengukuran kinerja adalah dengan cara pengukuran apakah tercapai atau tidaknya target kinerja pelayanan dengan realisasinya. Kinerja Dinas Kesehatan secara khusus dapat dilihat melalui capaian beberapa indikator yang perkembangannya disajikan tiap 5 tahun:



**Tabel 1.4**  
**Pencapaian kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2016-2020**

No	Indikator	2016		2017		2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Cakupan ibu hamil mendapatkan pelayanan antenatal (K4) sesuai standar	7049	6498 (92,18%)	7030	6272 (89,22%)	7011	6308 (89,97%)	6988	6539 (93,57%)	6964	5875 (84,4%)
2	Cakupan ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan sesuai standar	6728	5888 (87,51%)	6711	3076 (45,84%)	6693	3983 (59,51%)	6671	5065 (75,93%)	6648	4841 (72,8%)
3	Cakupan bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar	6047	5711 (94,44%)	6039	5671 (93,91%)	6007	5858 (97,52%)	6353	6134 (96,55%)	6331	5528 (87,3%)
4	Cakupan balita mendapatkan pelayanan sesuai standar	25.009	21.053 (84,18%)	31.024	25.500 (82,19%)	30.999	26.382 (85,11%)	24.938	22.797 (91,41%)	24.896	21.510 (86,4%)
5	Cakupan anak pada usia pendidikan dasar mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar	6499	6412 (98,66%)	12.287	11.952 (97,27%)	12,129	11,283 (93,02%)	12.160	11.706 (52,15%)	55.069	10.563 (19,2%)
6	Cakupan pelayanan pada Usia Produktif (15-59 tahun)	57.027	47.811 (83,44%)	217.912	182,813 (83,89%)	106,380	108,283 (99,94%)	216.706	113.003 (52,15%)	220.988	84.289 (38,1%)
7	Cakupan pelayanan pada Usia Lanjut (>60 tahun Keatas)	-	-	28.388	12707 (44,76%)	22,973	15,559 (67,73%)	31.973	14.920 (46,66%)	25.983	9456 (36,4%)
8	Cakupan pelayanan penderita hipertensi	-	-	53.491	24852 (46,46%)	54,488	27,560 (50,58%)	52.339	16.548 (50,72%)	71.158	28.969 (40,7%)
9	Cakupan pelayanan kesehatan diabetes melitus	-	-	22.254	4942 (22,21%)	2,955	2,003 (67,78%)	3005	3010 (100,17%)	4420	3302 (74,7%)
10	Cakupan pelayanan Kesehatan Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) berat	-	-	2105	2105 (100%)	51	51 (100%)	335	337 (100,60%)	384	377 (98,2%)
11	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan Tuberkulosis (TB)	507	218 (43,00%)	357	357 (100%)	706	706 (100%)	5263	2448 (46,51%)	3061	1595 (52,1%)
12	Cakupan Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	-	-	1163	964 (82,89%)	1,238	1,122 (90,63%)	8904	4971 (55,83%)	6837	4799 (70,2%)

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat target yang ditentukan belum mencapai 100% dan realisasinya belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum optimal dilihat dari masih adanya target yang belum tercapai. Fenomena yang ada seharusnya dengan sumber daya yang profesional seharusnya target kinerja akan tercapai.

Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja oraganisasi tersebut. Karena sering kali instansi pemerintah menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Bukan itu saja, kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja pegawai didalamnya, karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan disiplin diri karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai (Hasibuan, 2016). Di samping hal tersebut tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang di berikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. (Nitisemito & Alex, 2001) mengatakan bahwa apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin di laksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang di inginkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat judul mengenai ***”Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat”***.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun masalah yang dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ditemukannya pegawai yang kurang bersemangat dalam melayani masyarakat, selain itu rendahnya motivasi kerja pegawai ini juga tampak dari sikap bermalas-malasannya pegawai pada jam kerja.
2. Kemudian rendahnya motivasi kerja pegawai ini juga tampak dari kurangnya perasaan bertanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan serta ketiadaan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja.
3. TKD/TPP yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja saat ini

4. Indisciplinernya dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 7,49 persen.
5. Masih kurang teguhnya pegawai untuk berkomitmen bekerja secara optimal, kurang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, serta belum memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri.
6. Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat target yang ditentukan belum mencapai 100% dan realisasinya belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara simultan dan parsial?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara simultan dan parsial.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi Universitas Batanghari Jambi dan juga bagi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengembang keilmuan serta mampu memberikan motivasi kepada peneliti-peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan tema dan subjek berbeda.
2. Kegunaan Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dijadikan sumber informasi dan referensi bagi pemerintah, khususnya bagi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
3. Bagi Peneliti untuk menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Landasan Teori**

###### **2.1.1.1. Manajemen**

###### **1. Defnisi Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Setiawan, 2019).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2016).

Menurut Handoko, manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian

(*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Handoko, 2011).

Stoner dalam (Handoko, 2011), menyebutkan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## **2. Fungsi Manajemen**

Sebagaimana disebutkan oleh (Mathis & Jackson, 2019) manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai”.

Menurut Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. Sedangkan menurut John F. Mee fungsi manajemen diantaranya adalah *Planning, Organizing, Motivating* dan *Controlling*. Berbeda lagi dengan pendapat Fayol ada lima fungsi manajemen, diantaranya *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen.

Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik (Hasibuan, 2016). Persamaan tersebut tampak pada beberapa fungsi manajemen dakwah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Menurut Terry, *Planning* atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan, manajer memutuskan “apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”. Jadi, perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa.

b. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.



Pengorganisasian (*organizing*) adalah 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan., 3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.

Terry berpendapat bahwa pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

c. Penggerakan

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatankegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagibagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan- kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai. Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usahausaha pengorganisasian.

#### d. Pengawasan

Fungsi keempat dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Terry, pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya 1) mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, 2) tepat waktu, 3) dengan biaya yang efektif, 4) tepat akurat, dan 5) dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteriakriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan (Handoko, 2011).

### **2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. MSDM didasari dengan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin. Sehingga perlu ada tindakan khusus untuk dapat, mengatur dan merencanakan manusia tersebut. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya yaitu menurut Edwin B. Flippo dalam (Suwatno, 2011) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Kemudian menurut (Dessler, 2017) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek (orang) atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”. Sedangkan, menurut Armstrong dalam (Anwar Prabu, 2017) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi”.

Dari ketiga definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, evaluasi, promosi) untuk mencapai tujuan individu dan masyarakat

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2016), “Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM”. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

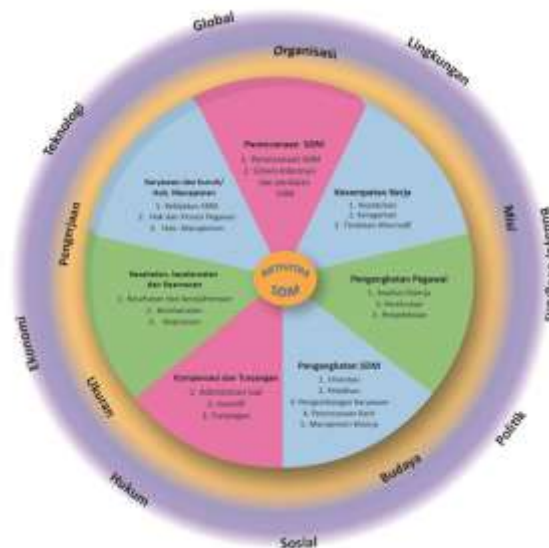
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai prnsiun.

j. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan karyawan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhetian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

### 3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

(Mathis & Jackson, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terkait, aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi di jelaskan dalam gambar berikut :



**Gambar 2.1**  
Aktivitas Sumber Daya Manusia  
Sumber: (Mathis & Jackson, 2019)

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

- a. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
- b. Kesempatan kerja yang sama / *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
- c. Penempatan kerja / *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
- d. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
- e. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, system penggajian.

- f. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai standart OSHA (*Occupational of Safety and health Administration*)
- g. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya aktivitas manajemen sumber daya manusia ini, akan mampu menciptakan sebuah organisasi yang dapat bersaing secara global.

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam (Edy Sutrisno, 2012), tujuan MSDM meliputi:

- a. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.



- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola suatu organisasi tersebut. Sehingga sumberdaya manusia tersebut harus dikelola dengan baik sehingga menghasilkan manfaat dan mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

- a. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.1.3. Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhinya tujuan yang dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang (Wibowo, 2017). Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi motivasi menurut para ahli.

(Luthans, 2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Kemudian (Edy Sutrisno, 2012) juga menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain itu (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah

berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita kan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

Selain itu (rivai dan sagala, 2011) juga memberikan definisi motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

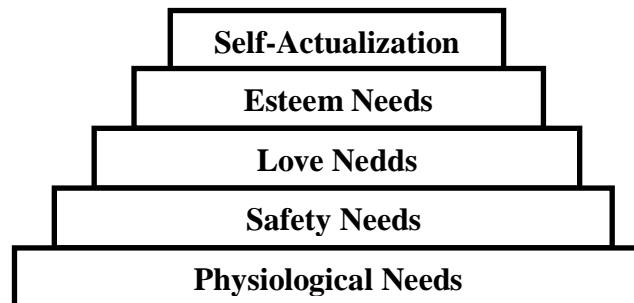
Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

## **2. Konsep dan Teori Motivasi**

Adapun salah satu teori motivasi yang dikenal yaitu teori motivasi Maslow. Teori motivasi ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Suwatno, 2011).

Menurut Maslow dalam (Triatna, 2015), kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia, yaitu kebutuhan dasar,

keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hierarki kebutuhan ini dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.2**  
Hierarki kebutuhan menurut Maslow (Kajian awal)  
*Sumber: Maslow dalam (Triatna, 2015)*

Dalam setiap hierarki ini terdiri dari berbagai hal berikut.

- a. Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal: harga diri, otonomi dan prestasi; dan
- e. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslow dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 75 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam (Anwar Prabu, 2017) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

### **3. Dimensi Motivasi**

Adapun untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam (Triatna, 2015) yaitu sebagai berikut:

- a. Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal: harga diri, otonomi dan prestasi; dan
- e. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selain itu dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam (Anwar Prabu, 2017) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini. Pertama *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kedua *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang

lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Dan Ketiga *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Sedangkan menurut teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, motivasi pada dasarnya dibagi atas dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik (Robbins & Judge, 2013). Di mana faktor intrinsik dihubungkan dengan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. Artinya, dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu itu muncul karena ada faktor-faktor intrinsik. Sementara yang berkaitan dengan pemenuhan kepuasan diri disebut faktor ekstrinsik.

Dari beberapa teori yang telah di kemukakan diatas, adapun dimensi motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2013) di karenakan dimensi ini telah dengan fenomena permasalahan yang ada di obyek penelitian, sehingga memudahkan peneliti untuk mengukur variabel kinerja. Dimana dimensi yang di gunakan adalah: 1) Motivasi Intrinsik; dan 2) Motivasi Ekstrinsik.

#### **2.1.1.4. Komitmen Organisasi**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya 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. Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian komitmen organisasi:

Mowday, Porter dan Steers dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Dalam manajemen organisasi diperlukan hubungan yang lebih baik dan keinginan para karyawan yaitu saling mencintai para karyawan yang mau bekerja dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Luthans, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen seorang karyawan sendiri sebenarnya adalah hal yang kompleks dan tentu saja dipengaruhi tidak hanya oleh satu faktor tetapi dipengaruhi banyak faktor, karena itulah disebut kompleks. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai misalnya *reward* dan keinginan untuk dihargai, adanya



kesempatan berkembang dan belajar bahkan juga dipengaruhi oleh toleransi organisasi atau perusahaan saat karyawan melakukan kesalahan (Mahapatro, 2010).

Lebih lanjut Allen dan Meyer dalam (Sopiah, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Berdasarkan paparan teori-teori di atas maka penulis menyimpulkan pengertian komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah perilaku seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan adanya kemauan tinggi dalam keterlibatannya yang harus dilakukan untuk dapat memelihara atau jasanya yang banyak dan namanya di hati masyarakat untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi di mana tempatnya bekerja. Komitmen organisasi juga merupakan suatu kunci kesuksesan dari suatu organisasi. Organisasi yang sukses akan didukung dengan terbentuknya komitmen yang tinggi agar tercapainya organisasi yang lebih baik.

## **2. Menumbuhkan Komitmen Organisasi**

(Triatna, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan organisasinya.

- a. Identifikasi: identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.
- b. Keterlibatan: keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuat keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.
- c. Loyalitas: loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan

apapun. Kesiapan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Keorganisasian Karyawan**

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers dalam (Sopiah, 2015) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner dalam (Sopiah, 2015) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter dalam (Sopiah, 2015) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibility of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan adalah:

- a. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen keorganisasian yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini dapat diimplementasikan dalam bentuk kepuasan kerja. Hal ini (Mathis & Jackson, 2019) yang menyatakan bahwa orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi adalah orang-orang yang telah memperoleh kepuasan yang lebih besar dari organisasinya.
- b. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya. Dalam hal ini dapat diimplementasikan dalam bentuk budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi. Artinya semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

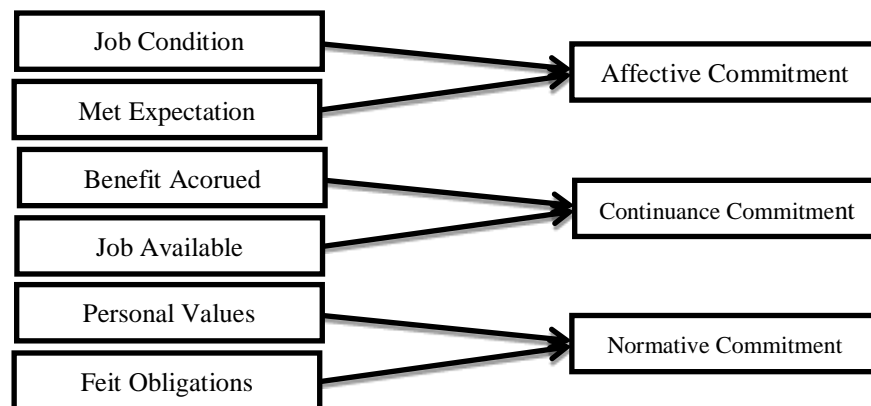
#### **4. Dimensi Komitmen Organisasi**

Meyer, Allen dan Smith dalam (Kreitner & Kinicki, 2014) mengemukakan bahwa ada tiga komponen yang digunakan sebagai dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Untuk lebih jelasnya, (Kreitner & Kinicki, 2014) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:



Keterangan : —————> bermakna sebagai faktor yang membentuk.

**Gambar 2.3**  
 Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional  
 (Sumber: (Kreitner & Kinicki, 2014))

(Kreitner & Kinicki, 2014) mengemukakan adanya tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan

kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Adapun dalam penelitian ini dimensi yang digunakan penulis untuk mengukur variabel komitmen organisasi mengacu pada teori (Kreitner & Kinicki, 2014) melalui dimensi komitmen organisasional yaitu Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), dan Komitmen terkontrol (*control commitment*). Penggunaan teori ini dibandingkan dengan teori lainnya, dikarena teori cukup sesuai dengan fenomena permasalahan yang ada pada objek penelitian.

#### **2.1.1.5. Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

## **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Gomes, 2003) mendefinisikan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Selain itu (Anwar Prabu, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.



## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Anwar Prabu, 2017) adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Menurut (Handoko, 2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.

c. Tingkat stres

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan dalam ruang kerja, dan sebagainya.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

### **3. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (rivai dan sagala, 2011), pada dasarnya meliputi:

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

- k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

#### **4. Dimensi Kinerja**

Menurut (Anwar Prabu, 2017), Kinerja karyawan dapat dinilai dari lima dimensi sebagai:

- a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

d. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Dharma dalam (Amalia et al., 2016) kinerja dapat diukur melalui 3 dimensi yaitu:

a. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kualitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kemudian menurut (Mathis & Jackson, 2019) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Indikatornya adalah : Kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan
- b. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikatornya adalah: Pemahaman dan penguasaan tugas, Ketelitian dalam pelaksanaan tugas, dan Kemampuan dalam bekerja sendiri.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi atau lembaga pemerintahan. Indikatornya adalah: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Ketepatan waktu dalam kehadiran.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Indikatornya adalah: kerja sama dan komunikasi yang baik.
- e. Kehadiran, yaitu kedisiplinan dalam mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan instansi. Indikatornya adalah: absensi, masuk dan pulang sesuai waktu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dimensi kinerja dari (Anwar Prabu, 2017) di karenakan dimensi ini telah dengan fenomena permasalahan yang ada di obyek penelitian, sehingga memudahkan peneliti untuk mengukur variabel

kinerja. Dimana dimensi yang di gunakan adalah: 1) Kuantitas Kerja; 2) Kualitas Kerja; 3) Kerjasama; 4) Tanggung Jawab; dan 5) Inisiatif.

### 2.1.2. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan acuan yang akan dilakukan. Keinginan peneliti untuk melakukan penelitian ini didorong oleh adanya penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1	(Salma, 2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL). Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL). Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL). Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL). Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali adalah variabel pengalaman kerja

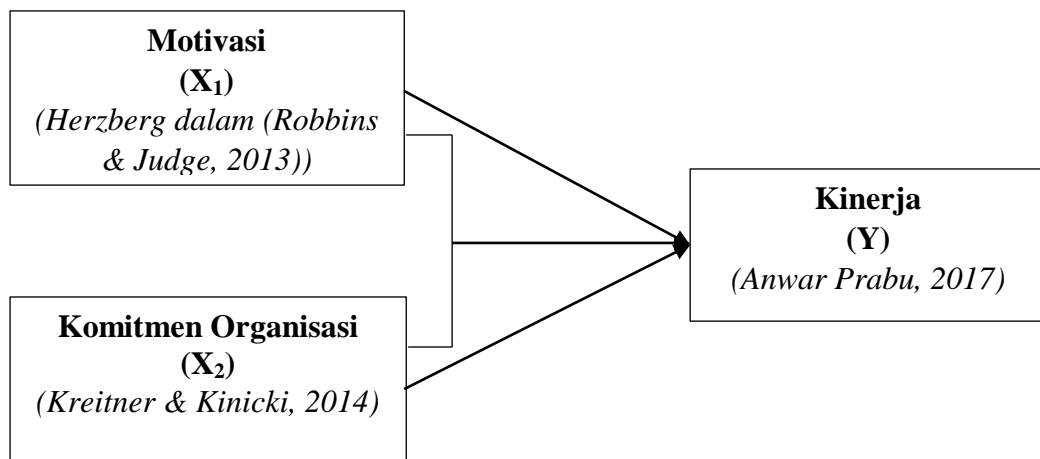
No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
2	(Wirmayanis, 2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi 56,1%. Secara parsial, kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, dari hasil statistik, kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan. Rekomendasi penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan pelatihan teknis yang mendorong kemampuan kerja dan komitmen organisasional.
3	(Siswatiningsih et al., 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasional;(2) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan;(3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;(4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional;(5) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan;(7) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional
4	(Anton Wibowo, 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.



No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
5	(Gorap et al., 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon)	Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

### 2.1.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teori, hubungan antar variabel dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Berpikir**

#### **2.1.4. Hipotesis Penelitian**

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, serta kinerja pegawai baik.
2. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara simultan dan parsial.

## **2.2. Metode Penelitian**

### **2.2.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu motivasi kerja dan komitmen

organisasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

### **2.2.2. Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang diisi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data jumlah pegawai, absensi, TKD/TPP, dan laporan kinerja pelayanan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### **2.2.3. Metode Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan guna untuk memperoleh temuan-temuan yang relevan yang ditemukan peneliti saat melakukan penelitian dilapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi:

### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti “Tidak Pernah” sampai dengan “Selalu”, “Sangat Rendah” sampai dengan “Sangat Tinggi”, dan sebagainya (Indriantoro N & Supomo B, 2013). Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### **b. Studi Dokumentasi**

Studi Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah kualitas produk, citra merek, minat beli dan keputusan pembelian melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

#### **2.2.4. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand,

2016). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, artinya semua populasi yang akan menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 79 orang.

### **2.2.5. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $t$  table.

Hasil Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument penelitian menggunakan apa yang diukur dimana perorangan dengan level signifikan 5% (0,05).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbrach, dimana suatu instrument dapat

dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

#### **2.2.6. Metode Analisis**

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji

kualitas data, path analisis, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

#### **2.2.6.1. Metode Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut

dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. (Umar, 2014) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 80 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

Skor Terendah= Bobot terendah x jumlah sampel

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 79 = 79$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 79 = 395$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 79 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{79(5 - 1)}{5} = 63,2$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:



**Tabel 2.2**  
**Kriteria Presentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal**

No.	Interval	Kriteria
1	79 – 142,1	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
2	142,2 – 205,3	Tidak Setuju / Tidak Baik / Rendah
3	205,4 – 268,5	Cukup Setuju / Cukup Baik / Cukup Tinggi
4	268,6 – 331,7	Setuju / Baik / Tinggi
5	331,8 – 395	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Tinggi

*Sumber: Diolah untuk penelitian ini.*

### 2.2.6.2. Metode Inferensial

#### a. Model Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data. Menurut (Ghozali, 2013) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Pada analisis regresi linier berganda terdapat lebih dari dua variabel independen dan satu variabel dependen yang akan diuji. Dengan menggunakan *level of significant* sebesar 5%.

Alasan menggunakan teknik regresi linier berganda adalah dengan teknik ini dapat mengetahui hubungan yang signifikan lebih dari dua variabel independen. Dimana pada penelitian ini variabel independennya berjumlah lima dan variabel dependen berjumlah satu. Menurut (Sugiyono, 2017) bentuk umum persamaan dalam analisis linier berganda dapat dilihat dalam rumus berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Berdasarkan model umum di atas maka dibuat model regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai  
X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja  
X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi  
a : bilangan Konstan  
 $\beta_1, \beta_2$  : nilai koefisien regresi  
e : standar error

## b. Uji Asumsi Klasik

### (1) Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* terhadap masing-masing variabel.

### (2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas menurut (Ghozali, 2013) adalah bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas berarti bahwa antar variabel bebas atau variabel terikat yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* melalui program SPSS. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya apabila

VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### (3) Uji Heterokedastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan mempunyai varian yang sama. Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residula lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2013) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted  $R^2$  dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk presentase. Sisa dari total (100%) yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan

koefisien determinasi korelasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

#### **d. Uji Hipotesis**

##### **1) Uji Simultan (Uji F)**

Menurut (Ghozali, 2013) Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika taraf signifikansi  $< 0,05$  dan F hitung lebih  $>$  dari F tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel beberapa independen (X) terhadap variabel dependen (Y). adapun langkah-langkahnya yang dilakukan adalah:

a) Merumuskan Hipotesis Statistik

Ho : Motivasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ )

c) Kriteria penerimaan F hitung

➤ Jika p-value > 0,05, atau jika F hitung < F table, maka Ho diterima sehingga Ha ditolak

➤ Jika p-value < 0,05, atau jika F hitung > F table, maka Ho ditolak sehingga Ha diterima.

## 2) Uji Parsial (Uji *t*)

Menurut (Ghozali, 2013) Uji *t* pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel variabel dependen. Uji *t* yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu menerangkan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan yaitu dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel yang ditentukan sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

Ho : Motivasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : Motivasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ )

3) Kriteria penerimaan t hitung

➤ Jika p-value > 0,05, atau jika t hitung < t table, maka Ho diterima sehingga Ha ditolak

➤ Jika p-value < 0,05, atau jika t hitung > t table, maka Ho ditolak sehingga Ha diterima.

### **2.2.7. Operasional Variabel**

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan di sesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner ini yaitu dengan menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel; membuat kisi-kisi angket/kuesioner dengan

cara menentukan indikator yang akan diteliti; serta mengkonsultasikan butir-butir angket yang telah disusun dengan pembimbing. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Operasional Variabel Penelitian**

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b> <i>Sumber: Herzberg dalam (Robbins &amp; Judge, 2013).</i>	Intrinsik	1. Prestasi	Ordinal
			2. Kemampuan menyelesaikan berbagai pekerjaan	Ordinal
			3. Kemampuan memecahkan masalah	Ordinal
			4. Tanggung jawab	Ordinal
			5. Pencapaian	Ordinal
			6. Mampu mengembangkan potensi diri	Ordinal
		Ekstrinsik	7. Pengawasan	Ordinal
			8. Gaji	Ordinal
			9. Ruang kerja yang memadai	Ordinal
			10 Fasilitas kerja yang mendukung	Ordinal
			11. Hubungan Kerja	Ordinal
			12. Keamanan	Ordinal
2	<b>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b> <i>Sumber: (Kreitner &amp; Kinicki, 2014)</i>	1. Komitmen berkesinambungan	1. Teguh berkomitmen	Ordinal
			2. Teguh bekerja	Ordinal
			3. Berpikir positif	Ordinal
			4. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
		2. Komitmen terpadu	5. Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	Ordinal
			6. Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	Ordinal
			7. Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	Ordinal
			8. Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	Ordinal
		3. Komitmen terkontrol	9. Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang	Ordinal
			10. Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	Ordinal
			11. Menyakini bahwa organisasi mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi	Ordinal
			12. Adanya kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.	Ordinal

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
3	<b>Kinerja (Y)</b> <i>Sumber: (Anwar Prabu, 2017)</i>	Kuantitas Kerja	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			2. Ketepatan waktu	Ordinal
			3. Rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kualitas Kerja	4. Memahami pekerjaan dengan baik	Ordinal
			5. Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal
			6. Tingkat kesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal
		Kerjasama	7. Dapat bekerjasama dengan baik	Ordinal
			8. Mampu mendiskusikan permasalahan	Ordinal
			9. Mampu mejalin komunikasi	Ordinal
		Tanggung jawab	10. Bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab	Ordinal
			11. Bertanggung jawab pada tugas.	Ordinal
			12. Bertanggung jawab pada hasil.	Ordinal
		Inisiatif	13. Inisiatif dalam bekerja	Ordinal
			14. Inisiatif dalam tindakan	Ordinal
			15. Mampu memberikan ide-ide atau gagasan	Ordinal



**BAB III**  
**GAMBARAN UMUM DINAS KESEHATAN**  
**KABUPATEN TANJUG JABUNG BARAT**

**3.1. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Pembangunan kesehatan diselenggarakan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Arah pembangunan kesehatan pada RPJMN 2020 – 2024 adalah meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta dengan penekanan pada penguatan pelayanan kesehatan dasar (primary health care) dengan mendorong peningkatan upaya promotif dan preventif didukung oleh inovasi dan pemanfaatan teknologi.

Untuk mengukur keberhasilan pembangunan kesehatan sesuai dengan Visi Kementerian Kesehatan “Masyarakat Sehat yang Mandiri dan Berkeadilan” dan dengan Misinya “1) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani; 2) Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan; 3) Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan; 4) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik” diperlukan suatu indikator.

Indikator yang tercantum dalam profil Kesehatan ini menyajikan data indikator kesehatan dan indikator lain yang terkait kesehatan yang meliputi: (1) Indikator Derajat Kesehatan yang terdiri atas indikator-indikator untuk mortalitas,

morbiditas, dan gizi; (2) Indikator Upaya Kesehatan yang terdiri atas pelayanan kesehatan, perilaku hidup sehat, dan keadaan lingkungan; serta (3) Indikator Sumber Daya Kesehatan terdiri atas sarana kesehatan, tenaga kesehatan, dan pembiayaan kesehatan; dan (4) Indikator lain yang terkait dengan kesehatan. Dalam perjalanannya, indikator kesehatan tersebut bersifat dinamis mengikuti situasi dan kondisi yang ada dengan memperhatikan dinamika kependudukan, epidemiologi penyakit, perubahan ekologi dan lingkungan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta globalisasi dan demokrasi dengan semangat kemitraan dan kerjasama lintas sektoral.

Sesuai dengan amanat Undang- undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka sebagai salah satu pelaksana pembangunan kesehatan, Dinas Kesehatan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kesehatan Tahun 2016- 2021.

Salah satu sarana yang dapat digunakan untuk melaporkan pemantauan dan evaluasi terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan, termasuk kinerja dari penyelenggaraan pelayanan minimal di bidang kesehatan di kabupaten/kota adalah Profil Kesehatan Kabupaten/Kota.

Profil Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memuat berbagai data kesehatan dan pendukung lainnya yang berhubungan dengan kesehatan seperti data kependudukan, ekonomi, pendidikan dan keluarga berencana. Data dianalisis secara sederhana dengan bentuk tampilan tabel dan grafik serta naratif.

Profil Kesehatan Kabupaten berguna sebagai sarana penyedia data dan informasi dalam rangka mendukung manajemen kesehatan. Profil Kesehatan

Kabupaten Tanjung Jabung Barat juga dapat digunakan sebagai sarana pembinaan dan pengawasan pelaksanaan upaya Kesehatan di Kecamatan. Sebagian besar masyarakat Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih sulit mendapatkan pelayanan kesehatan walau dalam skala minimal. Banyak hal yang menjadi penyebabnya, yaitu selain faktor teknis juga faktor-faktor geografi, ekonomi dan sosial.

### **3.2. Visi dan Misi**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, maka visi pembangunan yang ditetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk tahun 2016 – 2021, yaitu :

#### **3.2.1. Visi**

Visi adalah cara pandang jauh kedepan yang berisikan suatu gambaran menantang tentang cita dan citra keadaan masa mendatang yang hendak diwujudkan oleh suatu instansi. Penetapan visi penting dilakukan karena merupakan langkah awal untuk mengarahkan arah perjalanan sehingga suatu instansi dapat tetap berkarya secara konsisten, eksis, antisipatif serta produktif dan senantiasa inovatif dalam menyikapi setiap perubahan yang terjadi.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu unit kerja dilingkungan Sekretaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai visi yang tetap sejalan dengan visi kabupaten.

Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu ***“Terwujudnya Masyarakat Tanjung Jabung Barat Sehat, Maju dan Mandiri ”*** makna yang terkandung dalam visi diatas yaitu :

- a. Sehat adalah suatu kondisi atau keadaan dimana seseorang dapat melakukan aktifitas fisik, mental, sosial, dan spiritual, dan tidak hanya bebas dari penyakit dan kelemahan;
- b. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi.
- c. Masyarakat mandiri adalah masyarakat yang dapat berperan aktif dalam kegiatan atau pembangunan terutama dibidang kesehatan yang ditandai oleh setiap orang dan juga masyarakat bersama dengan pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memelihara serta meningkatkan derajat kesehatan perorangan, keluarga, masyarakat beserta lingkungannya”.

### **3.2.2. Misi**

Misi mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan di jajaran Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang secara teknis bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan, sasaran pembangun kesehatan. Untuk mewujudkan visi tersebut diatas ada empat misi yang diemban oleh seluruh jajaran petugas kesehatan yaitu:

- a. Menciptakan tata kelola perencanaan pembangunan kesehatan yang didukung sumber daya kesehatan yang optimal;

- b. Mewujudkan pelayanan kesehatan perorangan dan masyarakat yang berkualitas didukung sarana dan prasarana yang optimal;
- c. Mewujudkan keluarga sehat mandiri melalui upaya promosi kesehatan, peningkatan status gizi dan jaminan pemeliharaan kesehatan;
- d. Mewujudkan upaya perlindungan kesehatan bayi, ibu hamil, anak sekolah serta upaya peningkatan sarana sanitasi dasar masyarakat.

### **3.3. Situasi Sumber Daya Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Sumber daya Kesehatan merupakan faktor sentral dalam pembangunan, karena merupakan perencana, pelaksana dan sekaligus sebagai sasaran pembangunan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan nyata dalam pembangunan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada umumnya dan pembangunan kesehatan pada khususnya. Upaya pembangunan kesehatan dapat berdaya guna dan berhasil guna bila kebutuhan sumber daya kesehatan dapat terpenuhi. Sumber daya kesehatan mencakup sarana kesehatan, sumber daya tenaga dan pembiayaan

#### **3.3.1. Sarana Kesehatan**

##### **a. Puskesmas**

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang biasa disebut Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif diwilayah kerjanya.

Jumlah Puskesmas di Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan akhir tahun 2020 sebanyak 16 unit, dengan jumlah puskesmas perawatan sebanyak 5 unit dan puskesmas non perawatan sebanyak 11 unit. Untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kesehatan kepada masyarakat maka puskesmas didukung oleh sarana pelayanan kesehatan berupa puskesmas keliling, puskesmas pembantu dan poskesdes. Untuk mengetahui letak puskesmas menurut jenis dan perbandingannya dapat di lihat pada tabel dan grafik berikut ini.

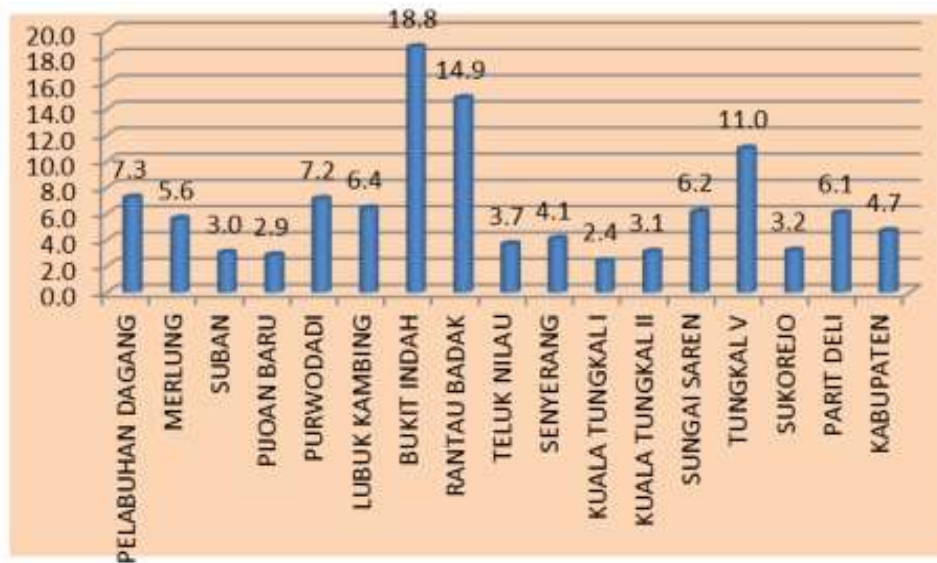
**Tabel 3.1**  
Letak Puskesmas Perawatan dan Non Perawatan di  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

No.	Kecamatan	Nama Puskesmas	Jenis Puskesmas		
			Perawatan	Non Perawatan	Jumlah
1		2	3	4	5
1	Tungkal Ulu	PELABUHAN DAGANG		1	1
2	Merlung	MERLUNG	1		1
3	Batang Asam	SUBAN	1		1
4	Tebing Tinggi	PIJOAN BARU	1		1
		PURWODADI	1		1
5	Renah Mendaluh	LUBUK KAMBING		1	1
6	Muara Papalik	BUKIT INDAH		1	1
		RANTAU BADAQ		1	1
7	Pengabuan	TELUK NILAU	1		1
8	Senyerang	SENYERANG		1	1
9	Tungkal Ilir	KUALA TUNGKAL I		1	1
		KUALA TUNGKAL II		1	1
10	Bramitam	SUNGGAI SAREN		1	1
11	Seberang Kota	TUNGKAL V		1	1
12	Betara	SUKOREJO		1	1
13	Kuala Betara	PARIT DELI		1	1
Jumlah			5	11	16



**Gambar 3.1**  
 Persentase Puskesmas Perawatan dan Non Perawatan di  
 Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Salah satu indikator untuk mengetahui keterjangkauan penduduk terhadap puskesmas adalah rasio puskesmas per 100.000 penduduk. Rasio puskesmas per 100.000 penduduk tahun 2020 di Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah 4,7. Dimana Puskesmas dengan rasio tertinggi pada tahun 2020 adalah Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik yaitu sebesar 18,8 sedangkan rasio terendah di Puskesmas Kuala Tungkal I Kecamatan Tungkal Ilir yaitu sebesar 2,4. Grafik Rasio Puskesmas pada Tahun 2020 dapat di lihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 3.2**  
Rasio Puskesmas per 100.000 Penduduk di  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

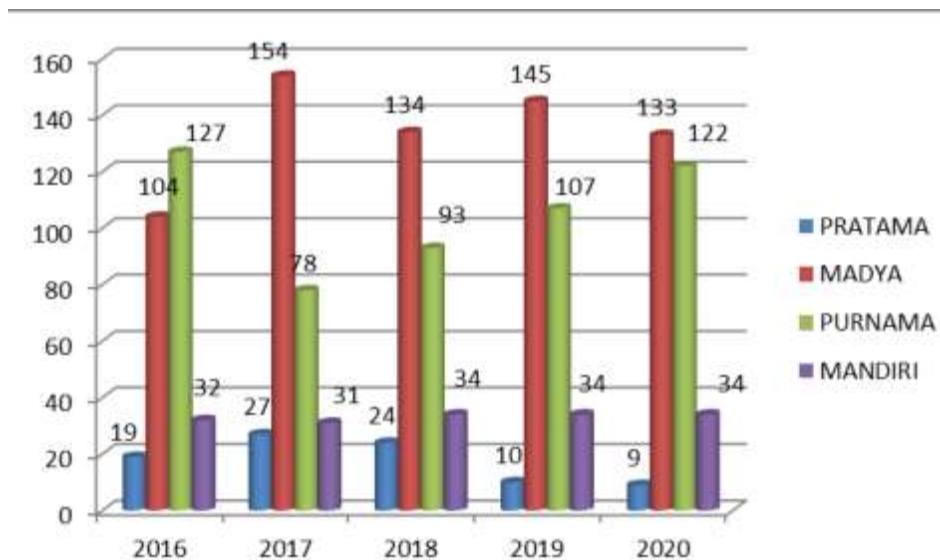
#### **b. Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM)**

Dalam rangka meningkatkan cakupan pelayanan kesehatan masyarakat, berbagai upaya dilakukan dengan memanfaatkan potensi dan sumberdaya yang ada termasuk yang ada di masyarakat. Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) diantaranya adalah Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu), Polindes (Pondok Bersalin desa), Desa Siaga Obat Desa (POD).

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber daya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh , dari, dan bersama masyarakat , untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi, dan anak balita. Posyandu meliputi lima program prioritas yaitu: KB, KIA, Imunisasi, dan penanggulangan Diare.



Jumlah posyandu dikabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020 sebanyak 298 Posyandu. Dalam rangka menilai kinerja dan perkembangannya, posyandu diklasifikasikan menjadi 4 strata, yaitu Posyandu Pratama, Posyandu Madya, Posyandu Purnama dan Posyandu Mandiri. Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada Tahun 2020 memiliki Posyandu sebanyak 298 yang terdiri dari Posyandu Pratama sebanyak 9, Posyandu Madya sebanyak 133 Posyandu Purnama sebanyak 122 sedangkan Posyandu Mandiri sebanyak 34. Berikut Gambaran Jumlah Posyandu Menurut Strata Tahun 2020:



**Gambar 3.3**  
Posyandu Menurut Strata di Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Selain Posyandu, terdapat beberapa jenis UKBM, yaitu Poskesdes (Pos Kesehatan Desa), Poskestren (Pos Kesehatan Pesantren), Posyandu Lanjut Usia (Lansia), dan Posbindu PTM (Pos Pembinaan Terpadu Penyakit Tidak Menular). Pergeseran tipe penyakit penyebab kematian terbanyak di Indonesia dari penyakit menular menjadi penyakit tidak menular menjadikan peran Posbindu PTM menjadi sangat penting.

Poskesdes merupakan upaya kesehatan bersumberdaya masyarakat yang dibentuk di desa dalam rangka mendekatkan penyediaan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat desa, dengan kata lain sebagai salah satu wujud upaya untuk mempermudah akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Kegiatan utama Poskesdes yaitu pengamatan dan kewaspadaan dini (Surveilans perilaku beresiko, lingkungan dan masalah kesehatan lainnya), Penanganan kegawatdaruratan kesehatan dan kesiapsiagaan terhadap bencana serta pelayanan kesehatan. Pelayanan yang diberikan poskesdes juga mencakup pertolongan persalinan dan pelayanan KIA, adanya poskesdes merupakan salah satu indikator suatu desa disebut desa siaga. Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2020 terdapat 107 unit poskesdes, 298 unit Posyandu, 123 unit Posbindu PTM, dan 12 Pos TB.

### **3.3.2. Tenaga Kesehatan**

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional. Komponen ini memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan. SDMK juga diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan.

SDM Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat terdiri dari SDM Kesehatan yang bertugas di unit kesehatan (sarana pelayanan dan non pelayanan), dengan status Kepegawaian PNS, CPNS, PTT, dan Honorer (TKK). SDM Kesehatan tersebut bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten, Puskesmas, RSUD KH Daud Arif, RSUD Suryah Khairuddin dan klinik swasta. Data Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) ini terdiri dari 13 Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang menggambarkan tenaga Kesehatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara keseluruhan.

#### **a. Jumlah dan Rasio Tenaga Kesehatan**

Salah satu unsur yang berperan dalam percepatan pembangunan kesehatan adalah tenaga kesehatan yang bertugas di sarana pelayanan kesehatan di masyarakat. Menurut data yang ada di Dinas Kesehatan, jumlah tenaga yang bekerja di fasilitas kesehatan tahun 2020 sebanyak 1.968 orang yang terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 1.525 orang dan tenaga non kesehatan 443 orang. PNS sebanyak 813 orang, TKK berjumlah 1158 orang, Tenaga medis berjumlah 125 (12 dokter spesialis, 96 dokter umum dan 17 dokter gigi), 498 tenaga perawat, 562 tenaga bidan, 52 tenaga teknis farmasi, 43 Apoteker, 48 tenaga kesehatan masyarakat, 31 tenaga kesehatan lingkungan, 34 tenaga gizi, 65 tenaga ahli laboratorium medik, 6 teknik biomedika lainnya, 15 tenaga keterampilan fisik dan 53 keteknisian medis. Jumlah Dokter Umum tercatat sebanyak 96 orang, dengan rasio sebesar 28,29 dokter per 100.000 penduduk. Jumlah Dokter Gigi pada Tahun 2020 tercatat sebanyak 17 orang dengan rasio sebesar 5,01 dokter gigi per 100.000 penduduk.

### 1) Tenaga Kesehatan di Puskesmas

Puskesmas yang merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan masyarakat, kinerjanya sangat dipengaruhi ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki, terutama ketersediaan tenaga kesehatan. Pada tahun 2020 terdapat 1125 orang tenaga dengan rincian tenaga kesehatan berjumlah 996 dan tenaga non kesehatan berjumlah 129 orang. 545 orang tenaga PNS yang bertugas di puskesmas dan TKK 580 orang. Dokter Umum yang bertugas di puskesmas sebanyak 41 orang dengan rasio 12,08 dokter umum per puskesmas.

Jumlah dokter gigi pada 2020 sebanyak 10 orang dengan rasio 2,9. Bila dibandingkan dengan jumlah seluruh puskesmas maka dapat di artikan bahwa belum seluruh puskesmas memiliki dokter gigi.

### 2) Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit

Jumlah tenaga yang bekerja di Rumah Sakit sebanyak 536 orang terdiri dari Tenaga Kesehatan di rumah sakit yang tercatat yaitu 354 orang, Non tenaga kesehatan yaitu 182 orang.. Dari seluruh jumlah tenaga kesehatan, dokter spesialis yang bertugas di rumah sakit pemerintah sebanyak 12 orang, dokter umum 19 orang, dokter gigi 4 orang, perawat 161 orang, dan bidan sebanyak 60 orang.

#### **b. Tenaga Kesehatan dengan Status Pegawai Tidak Tetap (PTT)**

Tenaga Kesehatan dengan status PTT terdiri dari dokter umum, dokter gigi dan bidan. Pada tahun 2017 tercatat sebanyak 92 tenaga kesehatan PTT pusat telah diangkat menjadi PNS dan PTT daerah yang masih aktif bertugas di

daerah dengan kriteria biasa, terpencil dan sangat terpencil yaitu bidan PTT Daerah sejumlah 30 orang.

Uraian berikut ini menampilkan keadaan tenaga PTT di Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020. Data selengkapnya mengenai distribusi tenaga kesehatan PTT di seluruh Kecamatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
Jumlah PTT di Kabupaten Tanjung Jabung Barat

No.	Puskesmas	TENAGA PTT	
		Dokter Umum/ dr. GIGI	BIDAN DAERAH
1	PUSKESMAS I	-	1
2	PUSKESMAS II	-	2
3	TUNGKAL V	-	-
4	SUNGAI SAREN	-	4
5	PARIT DELI	-	1
6	SUKAREJO	-	3
7	TELUK NILAU	-	1
8	SENYERANG	-	3
9	PIJOAN BARU	-	2
10	PURWODADI	-	1
11	RANTAU BADAQ	-	3
12	BUKIT INDAH	-	3
13	LUBUK	-	2
14	MERLUNG	-	2
15	PELABUHAN DAGANG	-	1
16	SUBAN	-	1
JUMLAH		-	30

Sumber: Bidang SDM Dinkes Kab. Tanjab Barat, 2022.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

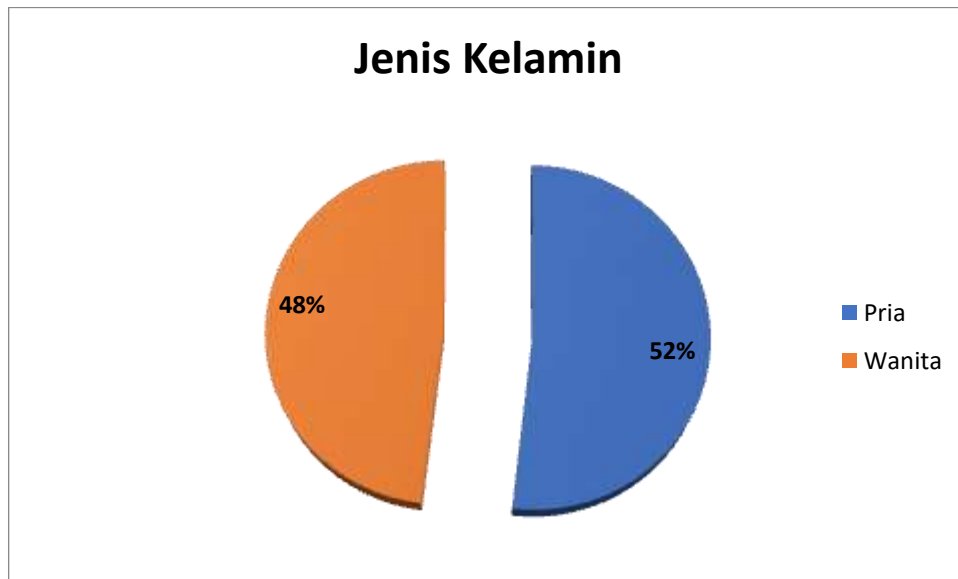
#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Setelah dilakukan sebaran kuesioner kepada 79 orang responden dan semua data dikumpulkan, langkah selanjutnya yakni melakukan analisis. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja responden. Kuesioner disebarkan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

##### **a. Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data diolah, 2022.

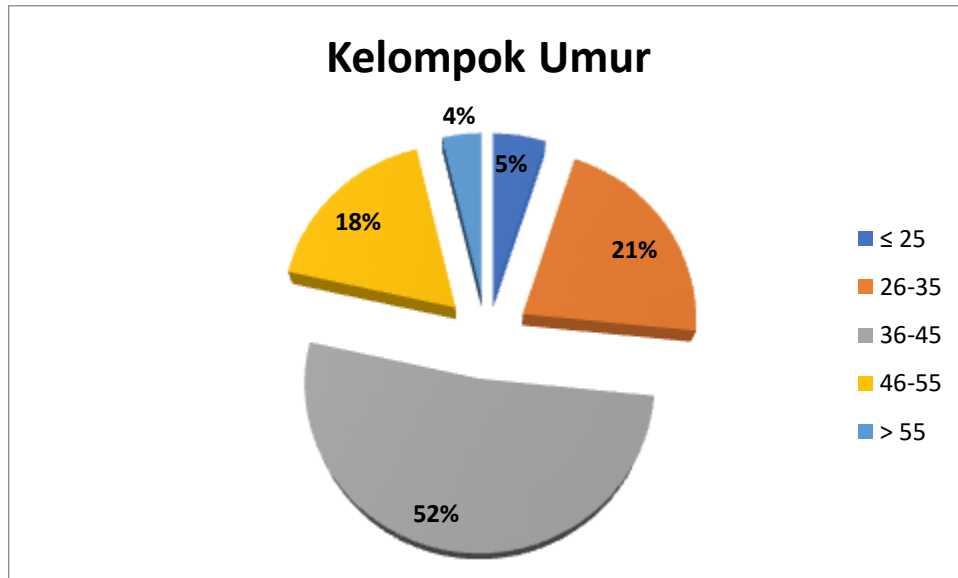
**Gambar 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat diperoleh informasi jumlah responden pria lebih banyak dibanding wanita, dimana jumlah responden pria sebanyak 41 orang atau jika di persentasekan sebesar 52% dan wanita sebanyak 38 orang atau jika di persentasekan sebesar 48%. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya dan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **b. Kelompok Umur Responden**

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 79 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu yang berumur  $\leq 25$  tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan  $> 55$  Tahun. Berikut ini merupakan

gambaran tingkat umur responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang disajikan dalam gambar berikut.



Sumber: Data diolah, 2022.

**Gambar 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

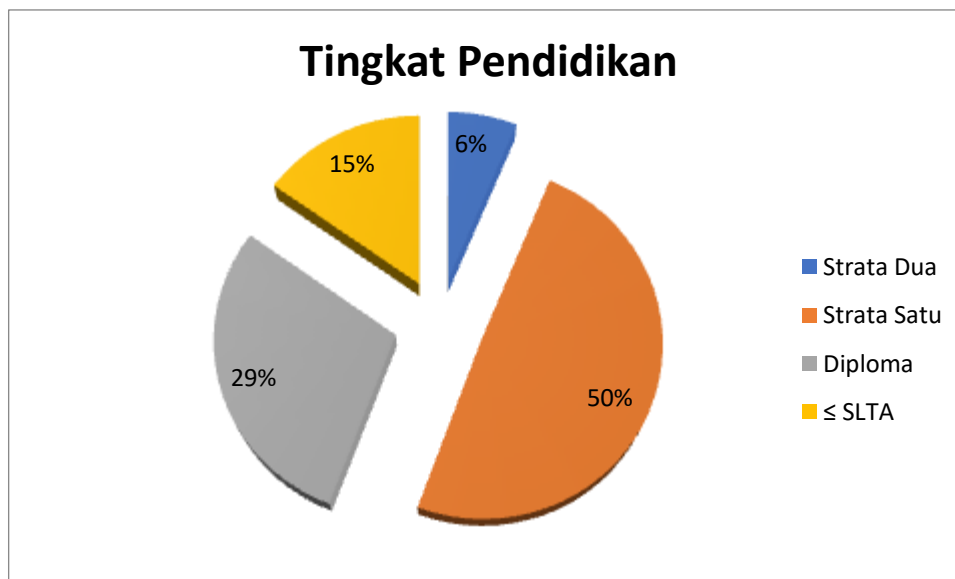
Dari Gambar 4.2 diatas, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat umur untuk responden yang berada pada umur  $\leq 25$  tahun adalah sebanyak 4 orang atau 5%, responden yang berada pada kelompok umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 21%, responden yang berada pada kelompok umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 52%, responden yang berada pada kelompok umur 46-55 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 18%, dan untuk responden yang berada pada kelompok umur  $> 55$  tahun adalah sebanyak 2 orang atau 4%.

### c. Latar Belakang Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada



pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang disajikan dalam gambar berikut.



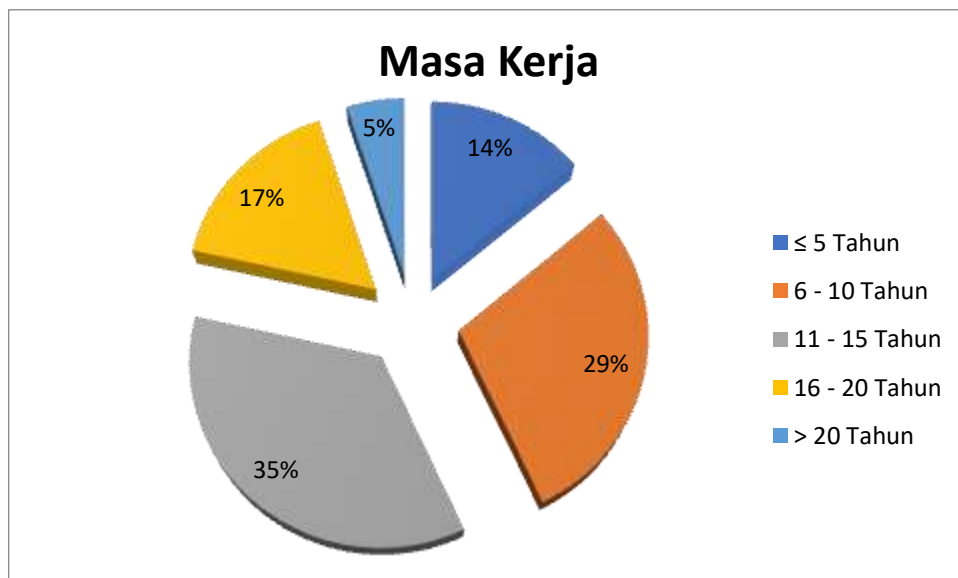
Sumber: Data diolah, 2022.

**Gambar 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.3 diatas mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat diperoleh informasi lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 5 orang atau jika dipersentasekan sebesar 6%, Strata Satu (S1) sebanyak 39 orang atau jika dipersentasekan sebesar 50%, untuk Diploma sebanyak 23 orang atau jika dipersentasekan sebesar 29%, dan untuk SMA Sederajat sebanyak 12 orang atau jika dipersentasekan sebesar 15%.

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang disajikan dalam gambar berikut.



Sumber: Data diolah, 2022.

**Gambar 4.4**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.4 memperlihatkan masa kerja responden dalam penelitian ini, dimana untuk pegawai yang masa kerjanya  $\leq 5$  tahun sebanyak 11 orang atau jika dipersentasekan sebesar 14%, untuk kelompok masa kerja 6 - 10 sebanyak 23 orang atau jika dipersentasekan sebesar 29%, untuk kelompok masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 28 orang atau jika dipersentasekan sebesar 35%, untuk kelompok masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau jika dipersentasekan sebesar

17%, dan untuk kelompok masa kerja > 20 ada 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5%.

#### **4.1.2. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data atau uji instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Untuk nilai  $r$  tabel sendiri diambil dengan menggunakan rumus  $df = 79 - 2 = 77$  sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2213. Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.**

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) pada penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel motivasi pada penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1**  
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

<b>Item-Total Statistics</b>			
<b>Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
X1_1	0,503	0,2213	Valid
X1_2	0,607		Valid
X1_3	0,686		Valid
X1_4	0,630		Valid
X1_5	0,609		Valid
X1_6	0,410		Valid
X1_7	0,506		Valid
X1_8	0,363		Valid
X1_9	0,494		Valid
X1_10	0,605		Valid
X1_11	0,467		Valid
X1_12	0,476		Valid

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows.*

Dari hasil perhitungan variable motivasi seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung *pearson correlation* terhadap skor r tabel, dapat diketahui bahwa tidak ada item yang memiliki nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis. Hal ini menunjukkan bahwasanya dua belas item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel motivasi.

Variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) pada penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel komitmen organisasi pada penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.2**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r tabel	Kriteria
X2_1	0,682	0,2213	Valid
X2_2	0,687		Valid
X2_3	0,681		Valid
X2_4	0,504		Valid
X2_5	0,628		Valid
X2_6	0,530		Valid
X2_7	0,558		Valid
X2_8	0,451		Valid
X2_9	0,488		Valid
X2_10	0,519		Valid
X2_11	0,664		Valid
X2_12	0,594		Valid

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows.*

Dari hasil perhitungan variable komitmen organisasi seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung *pearson correlation* terhadap skor r tabel, dapat diketahui bahwa tidak ada item yang memiliki nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis. Hal ini menunjukkan bahwasanya dua belas item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel motivasi.

Variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini diukur melalui 15 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel kinerja pada penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r tabel	Kriteria
Y_1	0,577	0,2213	Valid
Y_2	0,559		Valid
Y_3	0,659		Valid
Y_4	0,518		Valid
Y_5	0,728		Valid
Y_6	0,576		Valid
Y_7	0,412		Valid
Y_8	0,502		Valid
Y_9	0,441		Valid
Y_10	0,588		Valid
Y_11	0,586		Valid
Y_12	0,585		Valid
Y_13	0,465		Valid
Y_14	0,619		Valid
Y_15	0,439		Valid

Sumber: Output SPSS 22.0 for windows.

Dari hasil perhitungan variable kinerja seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung *pearson correlation* terhadap skor r tabel, dapat diketahui bahwa tidak ada item yang memiliki nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis. Hal ini menunjukkan bahwasanya lima belas item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk mengukur variabel kinerja.

**4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.**

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu.

Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tinggi atau rendahnya koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian. Jika nilai *Cronboach alpha* lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel/konsisten. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

**Tabel. 4.4**  
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
X1_Motivasi	0,764	0,6	12	Reliable
X2_Komitmen Organisasi	0,822	0,6	12	Reliable
Y_Kinerja	0,831	0,6	15	Reliable

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows.*

Hasil reliability statistics menunjukkan angka *Cronback's Alpha* dari lima variabel penelitian menunjukkan bahwasanya  $> 0.6$ , dimana nilai *Cronback's Alpha* terkecil berada pada variable motivasi dengan nilai 0,764, dan untuk nilai *Cronback's Alpha* tertinggi berada pada variable kinerja dengan nilai 0,831. Semuanya menunjukkan nilai lebih besar  $> 0,6$ , hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari lima variabel dalam penelitian ini.

#### 4.1.3. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Namun sebelum menjawab hipotesis yang diajukan, terlebih dahulu penulis akan mendeskripsikan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variable penelitian yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

#### **4.1.3.1. Deskripsi Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel motivasi kerja digambarkan melalui 2 dimensi dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat perdimensi akan di uraikan satu persatu sebagai berikut.

##### **a. Dimensi Motivasi Instrinsik**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi motivasi instrinsik disajikan pada tabel berikut.



**Tabel 4.5**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Motivasi Instrinsik

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI I: Instrinsik		1	2	3	4	5		
1	Adanya dorongan untuk menjadi pegawai yang berprestasi	0	8	34	26	11	277	Tinggi
		0	16	102	104	55		
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan	0	12	37	30	0	255	Cukup Tinggi
		0	24	111	120	0		
3	Memiliki kemampuan dalam memecahkan berbagai permasalahan dalam pekerjaan.	0	16	36	26	1	249	Cukup Tinggi
		0	32	108	104	5		
4	Senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan.	0	18	37	23	1	244	Cukup Tinggi
		0	36	111	92	5		
5	Mampu bekerja yang baik dan benar untuk mencapai tujuan organisasi.	0	16	29	26	8	263	Cukup Tinggi
		0	32	87	104	40		
6	Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini mampu mengembangkan potensi diri	0	17	34	28	0	248	Cukup Tinggi
		0	34	102	112	0		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI I</b>		<b>0,00</b>	<b>14,50</b>	<b>34,50</b>	<b>26,50</b>	<b>3,50</b>	<b>256</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.5 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi motivasi instrinsik yaitu sebesar 256 termasuk pada range 205,4 – 268,5 berada pada kriteria cukup tinggi. Yang menjelaskan bahwasanya motivasi instrinsik yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki motivasi instrinsik yang cukup tinggi.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Adanya dorongan untuk menjadi pegawai yang berprestasi” diperoleh skor sebesar 277 dengan keterangan tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki dorongan yang tinggi untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Kemudian untuk pernyataan “Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan” diperoleh skor sebesar 255 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa

pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat cukup mampu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya untuk pernyataan “Memiliki kemampuan dalam memecahkan berbagai permasalahan dalam pekerjaan” diperoleh skor sebesar 249 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Berikutnya untuk pernyataan “Senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan” diperoleh skor sebesar 244 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang cukup tinggi dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Kemudian untuk pernyataan “Mampu bekerja yang baik dan benar untuk mencapai tujuan organisasi” diperoleh skor sebesar 263 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki cukup mampu untuk dapat bekerja dengan baik dan benar dalam pencapaian tujuan organisasi. Terakhir untuk pernyataan “Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini mampu mengembangkan potensi diri” diperoleh skor sebesar 248 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai cukup mampu dalam mengembangkan potensi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

#### **b. Dimensi Motivasi Ekstrinsik**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi motivasi ekstrinsik disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Motivasi Ekstrinsik

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>DIMENSI II: Ekstrinsik</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
7	Pimpinan mampu mengawasi bawahannya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	25	49	5	296	Tinggi
		0	0	75	196	25		
8	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan harapan.	0	5	29	36	9	286	Tinggi
		0	10	87	144	45		
9	Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja.	0	0	27	35	17	306	Tinggi
		0	0	81	140	85		
10	Adanya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung pekerjaan.	0	4	27	37	11	292	Tinggi
		0	8	81	148	55		
11	Adanya hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama kerja	0	4	25	48	2	285	Tinggi
		0	8	75	192	10		
12	Adanya rasa aman dalam melakukan tugas dan fungsi.	0	0	28	35	16	304	Tinggi
		0	0	84	140	80		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI II</b>		<b>0,00</b>	<b>2,17</b>	<b>26,83</b>	<b>40,00</b>	<b>10,00</b>	<b>294,8</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.6 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 294,8, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria Tinggi. Yang menjelaskan bahwasanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sudah tinggi.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Pimpinan mampu mengawasi bawahannya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan” diperoleh skor sebesar 296 dengan keterangan tinggi, yang menjelaskan bahwa pimpinan yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat mampu mengawasi bawahannya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hal ini mampu mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Selanjutnya untuk pernyataan “Gaji yang diberikan telah sesuai dengan harapan” di peroleh

skor sebesar 286 dengan keterangan tinggi, hal ini membuktikan bahwa gaji yang diperoleh oleh pegawai telah mampu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai dalam bekerja.

Berikutnya untuk pernyataan “Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja”, diperoleh skor sebesar 306 dengan keterangan tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa ruang kerja yang ada saat ini telah mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai untuk bekerja. Selanjutnya untuk pernyataan “Adanya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung pekerjaan”, diperoleh skor sebesar 292 dengan keterangan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa penyediaan fasilitas yang diberikan oleh instansi saat ini telah mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai dalam bekerja.

Kemudian untuk pernyataan “Adanya hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama kerja”, diperoleh skor sebesar 285 dengan keterangan tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa hubungan baik yang terjalin dalam organisasi saat ini telah mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Terakhir untuk pernyataan “Adanya rasa aman dalam melakukan tugas dan fungsi” diperoleh skor sebesar 304 dengan keterangan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa adanya rasa aman yang diberikan oleh organisasi selama ini telah mampu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil jawaban tersebut di atas, pada tabel berikut ini akan disajikan rekap skor jawaban responden variable motivasi.

**Tabel 4.7**  
Rekap Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X)

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1	Adanya dorongan untuk menjadi pegawai yang berprestasi	277	Tinggi
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan	255	Cukup Tinggi
3	Memiliki kemampuan dalam memecahkan berbagai permasalahan dalam pekerjaan.	249	Cukup Tinggi
4	Senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan.	244	Cukup Tinggi
5	Mampu bekerja yang baik dan benar untuk mencapai tujuan organisasi.	263	Cukup Tinggi
6	Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini mampu mengembangkan potensi diri	248	Cukup Tinggi
7	Pimpinan mampu mengawasi bawahannya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan	296	Tinggi
8	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan harapan.	286	Tinggi
9	Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja.	306	Tinggi
10	Adanya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung pekerjaan.	292	Tinggi
11	Adanya hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama kerja	285	Tinggi
12	Adanya rasa aman dalam melakukan tugas dan fungsi.	304	Tinggi
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>		<b>275,4</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 275,4, berada pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diperoleh skor tertinggi pada pernyataan kesembilan dengan pernyataan “Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja”. Hal ini

menjelaskan bahwa ruang kerja yang ada saat ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah sesuai dengan harapan pegawai, sehingga mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan berada pada pernyataan keempat dengan pernyataan “Senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai belum begitu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini. Sering kali lalai serta menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat hasil kerja yang diberikan menjadi kurang maksimal. Hasil ini sejalan dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana dari hasil survey yang dilakukan, rendahnya motivasi kerja pegawai tampak dari kurangnya perasaan bertanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan serta ketiadaan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja.

#### **4.1.3.2. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

Variabel citra merek digambarkan melalui 3 dimensi dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat per dimensi akan diuraikan satu persatu sebagai berikut.

##### **a. Dimensi Komitmen Berkesinambungan**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi komitmen berkesinambungan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.8**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Berkesinambungan

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI I: Komitmen berkesinambungan.		1	2	3	4	5		
1	Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal	0	6	37	25	11	278	Tinggi
		0	12	111	100	55		
2	Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik	0	8	36	31	4	268	Cukup Tinggi
		0	16	108	124	20		
3	Berpikir positif dalam memandang organisasi	0	8	37	30	4	267	Cukup Tinggi
		0	16	111	120	20		
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	0	17	36	26	0	246	Cukup Tinggi
		0	34	108	104	0		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI I</b>		<b>0,00</b>	<b>9,75</b>	<b>36,50</b>	<b>28,00</b>	<b>4,75</b>	<b>264,8</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

*Sumber : Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.8 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi komitmen berkesinambungan yaitu sebesar 264,8, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria tinggi. Yang menjelaskan bahwasanya komitmen yang berhubungan dengan dedikasi pegawai dalam melangsungkan kehidupan organisasi serta mau berkorban untuk organisasi dinilai cukup tinggi.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal” diperoleh skor sebesar 278 dengan keterangan tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki keteguhan yang tinggi untuk berkomitmen bekerja secara optimal pada organisasi. Kemudian untuk pernyataan “Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik” diperoleh skor sebesar 268 dengan keterangan cukup tinggi, hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi untuk teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik pada organisasi.

Selanjutnya untuk pernyataan “Berpikir positif dalam memandang organisasi” diperoleh skor sebesar 267 dengan keterangan cukup tinggi, hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi untuk dapat berpikir positif dalam memandang organisasi. Terakhir untuk pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu” diperoleh skor sebesar 246 dengan keterangan cukup tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

#### **b. Dimensi Komitmen Terpadu**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi Komitmen Terpadu disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Terpadu

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
<b>DIMENSI II: Komitmen Terpadu</b>								
5	Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	0	12	45	22	0	247	Cukup Tinggi
		0	24	135	88	0		
6	Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	0	16	36	26	1	249	Cukup Tinggi
		0	32	108	104	5		
7	Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	0	4	26	38	11	293	Tinggi
		0	8	78	152	55		
8	Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	0	5	27	40	7	286	Tinggi
		0	10	81	160	35		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI II</b>		<b>0,00</b>	<b>9,25</b>	<b>33,50</b>	<b>31,50</b>	<b>4,75</b>	<b>268,8</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.9 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi komitmen terpadu yaitu sebesar 268,8, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria Tinggi. Yang menggambarkan bahwa komitmen



anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi tinggi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri” diperoleh skor sebesar 247 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri. Kemudian untuk pernyataan “Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri” diperoleh skor sebesar 249 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri.

Selanjutnya untuk pernyataan “Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri” diperoleh skor sebesar 249 dengan keterangan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri. Terakhir untuk pernyataan “Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan” diperoleh skor sebesar 286 dengan keterangan tinggi. Yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam memandang organisasi sebagai wadah perjuangan.

### c. Dimensi Komitmen Terkontrol

Adapun persepsi responden terhadap dimensi komitmen terkontrol disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Komitmen Terkontrol

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
<b>DIMENSI III: Komitmen Terkontrol</b>								
9	Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini.	0	17	34	28	0	248	Cukup Tinggi
		0	34	102	112	0		
10	Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	0	0	25	49	5	296	Tinggi
		0	0	75	196	25		
11	Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.	0	6	35	27	11	280	Tinggi
		0	12	105	108	55		
12	Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.	0	11	46	22	0	248	Cukup Tinggi
		0	22	138	88	0		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI III</b>		<b>0,00</b>	<b>8,5</b>	<b>35</b>	<b>31,5</b>	<b>4</b>	<b>268</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.10 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi komitmen terkontrol yaitu sebesar 248 termasuk pada range 205,4 – 268,5 berada pada kriteria cukup tinggi. Yang menjelaskan bahwa komitmen pegawai pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya cukup tinggi. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini” diperoleh skor sebesar 248 dengan keterangan cukup tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini. Selanjutnya untuk pernyataan “Menyakini bahwa kompetensi yang

dimiliki sesuai dengan organisasi” diperoleh skor sebesar 296 dengan keterangan tinggi. Yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.

Kemudian untuk pernyataan “Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.” diperoleh skor sebesar 280 dengan keterangan tinggi, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan. Terakhir untuk pernyataan “Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini”, diperoleh skor sebesar 248 dengan keterangan cukup tinggi. Yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi karena adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.

Berdasarkan hasil jawaban tersebut di atas, pada tabel berikut ini akan di sajikan rekap skor jawaban responden variable komitmen organisasi.

**Tabel 4.11**  
Rekap Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1	Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal	278	Tinggi
2	Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik	268	Cukup Tinggi
3	Berpikir positif dalam memandang organisasi	267	Cukup Tinggi
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	246	Cukup Tinggi
5	Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	247	Cukup Tinggi
6	Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	249	Cukup Tinggi
7	Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	293	Tinggi

No.	Pernyataan	Skor	Ket
8	Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	286	Tinggi
9	Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini.	248	Cukup Tinggi
10	Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	296	Tinggi
11	Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.	280	Tinggi
12	Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.	248	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>		<b>267,2</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 267,2 termasuk pada range 205,4 – 268,5 berada pada kriteria cukup tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi pada organisasi.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diketahui bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan kesepuluh yaitu “Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki keyakinan jika kompetensi yang dimilikinya telah sesuai dengan organisasi, sehingga hal tersebut membuat pegawai dapat lebih berkomitmen dalam bekerja pada organisasi.

Sedangkan untuk skor terendah berada pada pernyataan keempat yaitu dengan pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, sehingga membuat pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai menjadi tertunda.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana berdasarkan survey yang dilakukan adanya sebagian pegawai yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Hal ini tentu saja kurang baik bagi organisasi, karena akan menyebabkan terkendalanya tujuan yang ingin di capai oleh organisasi.

Untuk itu tentu diperlukan sebuah upaya dari pimpinan organisasi dengan memberikan teguran ataupun sanksi bagi pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat waktu, serta memberikan reward bagi pegawai yang dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yang dengan tepat waktu.

#### **4.1.3.3. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y).**

Variabel kinerja digambarkan melalui 5 dimensi dengan 15 (lima belas) item pernyataan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat per dimensi akan di uraikan satu persatu sebagai berikut.

##### **a. Dimensi Kuantitas Kerja**

Adapun persepsi responden terhadap dimensi kuantitas kerja disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kuantitas Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI I: Kuantitas Kerja		1	2	3	4	5		
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	10	30	31	8	274	Baik
		0	20	90	124	40		
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	18	37	23	1	244	Cukup Baik
		0	36	111	92	5		
3	Senantiasa selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	26	48	5	295	Baik
		0	0	78	192	25		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI I</b>		<b>0,00</b>	<b>9,33</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>4,67</b>	<b>271</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.12 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi kuantitas kerja yaitu sebesar 271, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Yang menjelaskan bahwasanya kuantitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai sudah baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” diperoleh skor sebesar 274 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya untuk pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” diperoleh skor 244 dengan keterangan cukup baik. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian untuk pernyataan “Senantiasa selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaan” diperoleh skor sebesar 295 dengan keterangan baik. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk senantiasa selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## b. Dimensi Kualitas Kerja

Adapun persepsi responden terhadap dimensi kualitas kerja disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI II: Kualitas Kerja		1	2	3	4	5		
4	Memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	5	27	40	7	286	Baik
		0	10	81	160	35		
5	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	2	27	36	14	299	Baik
		0	4	81	144	70		
6	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.	0	0	25	49	5	296	Baik
		0	0	75	196	25		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI II</b>		<b>0,00</b>	<b>2,33</b>	<b>26,33</b>	<b>41,67</b>	<b>8,67</b>	<b>293,7</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi kualitas kerja yaitu sebesar 293,7, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Yang menjelaskan bahwasanya kualitas kerja yang dimiliki pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai sudah baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik” diperoleh skor sebesar 286 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai memahami dengan baik pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemudian untuk pernyataan “Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” diperoleh skor sebesar 299 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya untuk pernyataan “Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah” diperoleh

skor sebesar 296 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik dengan senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.

### c. Dimensi Kerjasama

Adapun persepsi responden terhadap dimensi kerjasama disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Kerjasama

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI III: Kerjasama		1	2	3	4	5		
7	Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	0	0	28	35	16	304	Baik
		0	0	84	140	80		
8	Mampu mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan secara bersama	0	1	26	47	5	293	Baik
		0	2	78	188	25		
9	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan	0	1	27	42	9	296	Baik
		0	2	81	168	45		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI III</b>		<b>0,00</b>	<b>0,67</b>	<b>27,00</b>	<b>41,33</b>	<b>10,00</b>	<b>297,7</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 4.14 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi kerjasama yaitu sebesar 297,7 termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Yang menjelaskan bahwasanya partisipasi kerja antara karyawan, baik itu secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan dapat berlangsung dengan baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan.” diperoleh skor sebesar 304 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menjalin kerjasama yang baik. Kemudian untuk pernyataan “Mampu mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan secara bersama”



diperoleh skor sebesar 293 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mampu mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan secara bersama dengan baik. Selanjutnya untuk pernyataan “Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan” diperoleh skor sebesar 296 dengan keterangan baik, hal ini menjelaskan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

#### d. Dimensi Tanggung Jawab

Adapun persepsi responden terhadap dimensi tanggung jawab disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.15**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Tanggung Jawab

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
DIMENSI IV: Tanggung Jawab		1	2	3	4	5		
10	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	0	8	37	30	4	267	Cukup Baik
		0	16	111	120	20		
11	Senantiasa betanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	13	34	24	8	264	Cukup Baik
		0	26	102	96	40		
12	Senantiasa betanggung jawab pada hasil kerja yang dilaksanakan.	0	10	18	49	2	280	Baik
		0	20	54	196	10		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI IV</b>		<b>0,00</b>	<b>10,33</b>	<b>29,67</b>	<b>34,33</b>	<b>4,67</b>	<b>270,3</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan Tabel 4.15 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi tanggung jawab yaitu sebesar 270,3, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Yang menjelaskan bahwasanya tanggung jawab kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat sudah berlangsung dengan baik.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja” diperoleh skor sebesar 267 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa pegawai cukup mampu untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan tanggung jawabnya. Kemudian untuk pernyataan “Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan” diperoleh skor sebesar 264 dengan keterangan cukup baik, yang menjelaskan bahwa memiliki tanggung jawab yang cukup baik terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya untuk pernyataan “Senantiasa bertanggung jawab pada hasil kerja yang dilaksanakan” diperoleh skor sebesar 280 dengan keterangan baik. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.

#### e. Dimensi Inisiatif

Adapun persepsi responden terhadap dimensi inisiatif disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.16**  
Tanggapan Responden Untuk Dimensi Inisiatif

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>DIMENSI V: Inisiatif</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
13	Dapat bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	0	33	32	14	297	Baik
		0	0	99	128	70		
14	Memiliki inisiatif pribadi dalam mengambil tindakan dalam bekerja	0	2	27	48	2	287	Baik
		0	4	81	192	10		
15	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	0	3	24	44	8	294	Baik
		0	6	72	176	40		
<b>Rata-rata Jawaban DIMENSI V</b>		<b>0,00</b>	<b>1,67</b>	<b>28,00</b>	<b>41,33</b>	<b>8,00</b>	<b>292,7</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data diolah, 2022.*

Berdasarkan tabel 4.16 di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk dimensi inisiatif yaitu sebesar 292,7, termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada

pada kriteria baik. Yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Dapat bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan” diperoleh skor sebesar 297 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa inisiatif pegawai untuk dapat bekerja sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan dinilai sudah baik. Kemudian untuk pernyataan “Memiliki inisiatif pribadi dalam mengambil tindakan dalam bekerja” diperoleh skor sebesar 287 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa inisiatif pribadi pegawai dalam mengambil tindakan dalam bekerja dinilai sudah berlangsung dengan baik. Terakhir untuk pernyataan “Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas” diperoleh skor sebesar 294 dengan keterangan baik, yang menjelaskan bahwa tingkat kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas dinilai sudah baik.

Berdasarkan hasil jawaban tersebut di atas, pada tabel berikut ini akan di sajikan rekap skor jawaban responden variable kinerja.

**Tabel 4.17**  
Rekap Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Skor	Ket
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	274	Baik
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	244	Cukup Baik
3	Senantiasa selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	295	Baik
4	Memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik	286	Baik
5	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	299	Baik

No.	Pernyataan	Skor	Ket
6	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.	296	Baik
7	Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	304	Baik
8	Mampu mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan secara bersama	293	Baik
9	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan	296	Baik
10	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	267	Cukup Baik
11	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	264	Cukup Baik
12	Senantiasa bertanggung jawab pada hasil kerja yang dilaksanakan.	280	Baik
13	Dapat bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	297	Baik
14	Memiliki inisiatif pribadi dalam mengambil tindakan dalam bekerja	287	Baik
15	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	294	Baik
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja (Y)</b>		<b>285,1</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 285,1 termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai sudah berlangsung dengan baik.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diperoleh skor tertinggi berada pada pernyataan ketujuh yaitu “Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan”. Hal ini mendeskripsikan bahwa bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan untuk skor terendah berada pada pernyataan kedua yaitu “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

#### **4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

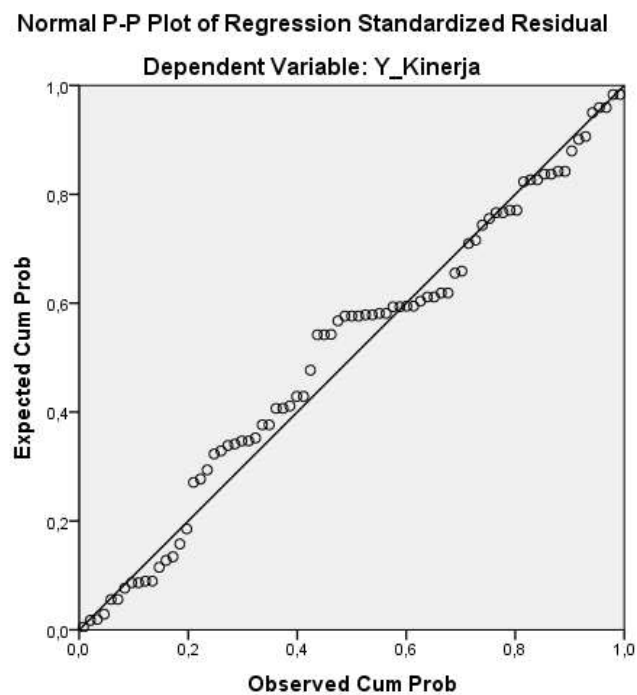
Persyaratan untuk menggunakan analisis regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau *BLUE (Best Linear Unbias Estimator)* dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini akan di kemukakan uji asumsi klasik yang umum digunakan, yaitu Uji Normalitas Uji Muktikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS 22.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini.

##### **4.1.4.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan *analisis grafik* dan *uji statistik*.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan

distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan output SPSS 22.0 untuk uji grafik.



**Gambar 4.5**  
Normal P-P Plot

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013). Jika dilihat dari Gambar 4.5 terlihat bahwasanya data menyebar disekitar garis histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu selain menggunakan grafik disini penulis juga melakukan uji stastistik, dimana outputnya dapat dilihat pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18**  
 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1_Motivasi	X2_Komitmen _Organisasi	Y_Kinerja
N		79	79	79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,6390	3,6296	3,7108
	Std. Deviation	,43312	,48033	,45578
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,095	,104
	Positive	,091	,092	,104
	Negative	-,087	-,095	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,805	,842	,925
Asymp. Sig. (2-tailed)		,536	,478	,359

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat Output uji normalitas secara statistik, dari hasil uji tersebut menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed untuk ketiga variable penelitian lebih besar dari 0,05 (0,536; 0,478; dan 0,359 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2013). Ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas variabel penelitian terlihat pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1_Motivasi	,265	3,778
X2_Komitmen_Organisasi	,265	3,778

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

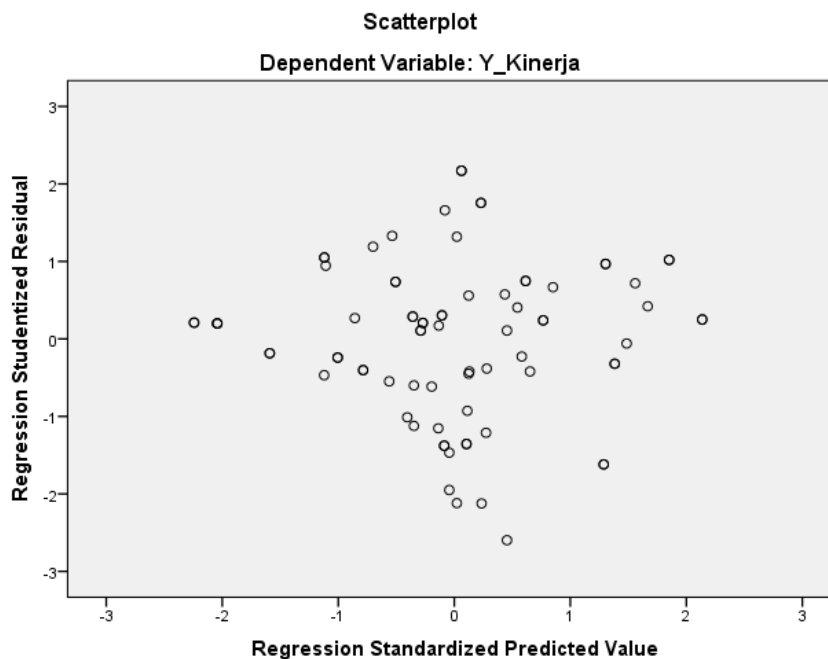
Sumber data: Output SPSS 22.0

Dari hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10, melainkan lebih dari 0,10 yaitu (0,265 dan 0,265) yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu pula hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, melainkan nilai VIFnya untuk kedua variable di bawah 10 yaitu (3,778 dan 3,778). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.



#### 4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID seperti yang terlihat pada Gambar berikut.



**Gambar 4.6**  
Scatterplot

Dari Gambar 4.6 scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi penggunaan jasa akomodasi berdasarkan masukan variabel independent.

#### 4.1.5. Hasil Uji Statistik

##### 4.1.5.1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, tidak terjadi persamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang dibuktikan dengan uji heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 22 diperoleh hasil seperti Tabel 4.20.

**Tabel 4.20**  
Tabel Coefficients Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,126	,157		,798	,427
1 X1_Motivasi	,738	,083	,702	8,872	,000
X2_Komitmen_Organisasi	,247	,075	,261	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Secara statistik diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

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

$$Y = 0,126 + 0,738.X_1 + 0,247.X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta = 0,126

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (motivasi dan komitmen organisasi), artinya apabila variabel independent bersifat konstans maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,126.

- 2) Motivasi ( $X_1$ ) = 0,738

Merupakan koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi kerja pegawai akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,738, atau dengan kata lain apabila motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan kualitasnya, maka hal itu akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,738.

- 3) Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) = 0,247

Merupakan koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Yang memiliki makna bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi pada organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,247, atau dengan kata lain apabila komitmen

organisasi pegawai semakin meningkat, maka hal itu akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,247.

#### 4.1.5.2. Hasil Koefisien dan Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada Tabel 4.21.

**Tabel 4.21**  
Uji R dan dan R Square Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 <sup>a</sup>	,874	,871	,16380

a. Predictors: (Constant), X2\_Komitmen\_Organisasi, X1\_Motivasi

Nilai R sebesar 0,935 menunjukkan korelasi ganda variable independent. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat korelasi/hubungan antara variable motivasi dan komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,874, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### 4.1.5.3. Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependent. Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu motivasi dan komitmen organisasi dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini digunakan Uji F untuk menguji signifikan pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai sig, jika nilai sig < 0,05 maka keputusannya ada pengaruh signifikan antara variabel independent (motivasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Ghozali, 2013). Berikut ini merupakan output SPSS 22.0 untuk uji F (Simultan).

**Tabel 4.22**

Hasil Uji F Secara Simultan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,165	2	7,082	63,978	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,039	76	,027		
	Total	16,204	78			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2\_Komitmen\_Organisasi, X1\_Motivasi

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 22.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 63,978 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel motivasi

dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. Hasil Uji t (Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent (Uji Parsial). Selain itu pula pengujian ini dilakukan pula untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independen, uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent. Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa 1( $H_1$ ) diterima. Berikut ini merupakan output SPSS 22.0 untuk uji t (Parsial).

**Tabel 4.23**  
Uji Parsial Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Model	t	Sig.
(Constant)	,798	,427
1 X1_Motivasi	8,872	,000
X2_Komitmen_Organisasi	3,297	,001

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

### **1) Uji Parsial Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.23 di atas dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh angka t hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 8,872, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### **2) Uji t Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.23 diatas dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh angka t hitung variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3,297, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai. Artinya terdapat hubungan linier antara komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 275,4, apabila dilihat pada rentang skala tampak bahwasanya variabel motivasi termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diperoleh skor tertinggi pada pernyataan kesembilan dengan pernyataan “Ruang kerja yang ada telah sesuai dengan harapan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja”. Hal ini menjelaskan bahwa ruang kerja yang ada saat ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah sesuai dengan harapan pegawai, sehingga mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan berada pada pernyataan keempat dengan pernyataan “Senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai belum begitu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini. Sering kali lalai serta menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat hasil kerja yang diberikan menjadi kurang maksimal. Hasil ini sejalan dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana dari hasil survey yang dilakukan, rendahnya motivasi kerja pegawai tampak dari kurangnya



perasaan bertanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan serta ketiadaan motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja.

b. Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 267,2, apabila dilihat pada rentang skala tampak bahwasanya variabel komitmen organisasi termasuk pada range 205,4 – 268,5 berada pada kriteria cukup tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi pada organisasi.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diketahui bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan kesepuluh yaitu “Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki keyakinan jika kompetensi yang dimilikinya telah sesuai dengan organisasi, sehingga hal tersebut membuat pegawai dapat lebih berkomitmen dalam bekerja pada organisasi.

Sedangkan untuk skor terendah berada pada pernyataan keempat yaitu dengan pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, sehingga membuat pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai menjadi tertunda.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan, dimana berdasarkan survey yang dilakukan adanya sebagian pegawai yang kurang

dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Hal ini tentu saja kurang baik bagi organisasi, karena akan menyebabkan terkendalanya tujuan yang ingin di capai oleh organisasi.

Untuk itu tentu diperlukan sebuah upaya dari pimpinan organisasi dengan memberikan teguran ataupun sanksi bagi pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat waktu, serta memberikan reward bagi pegawai yang dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yang dengan tepat waktu.

c. Kinerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kinerja diperoleh skor rata-rata sebesar 285,1, apabila dilihat pada rentang skala tampak bahwasanya variabel kinerja termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai sudah berlangsung dengan baik.

Dimana berdasarkan survey yang dilakukan diperoleh skor tertinggi berada pada pernyataan ketujuh yaitu “Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan”. Hal ini mendeskripsikan bahwa bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan untuk skor terendah berada pada pernyataan kedua yaitu “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung

Jabung Barat belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu

#### **4.2.2. Pembahasan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

##### **a. Motivasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian yang dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F diketahui bahwa motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dimana besarnya sumbangan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salma, 2016), (Wirmayanis, 2014), (Siswatiningsih et al., 2019) dan (Anton Wibowo, 2019), dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **b. Motivasi dan Komitmen Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja.**

Secara statistik dari hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pada penelitian ini. Adapun analisis lebih lanjut dari hasil pengujian yang diperoleh atas pengaruh variabel independent secara parsial terhadap dependent di interpretasikan sebagai berikut.

### **1) Motivasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salma, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin tingginya kinerja pegawai yang diberikan pada organisasi. Selain itu (Wirmayanis, 2014), (Siswatiningsih et al., 2019), dan (Anton Wibowo, 2019) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011). Selain itu (Triatna, 2015) mengemukakan bahwa motivasi dan

kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Namun, harus dicermati bahwa berbagai penelitian mengenai kaitan antar keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. namun, hubungan tersebut bukanlah hubungan kausalitas. Karena faktor pembentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow. Dimana hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow dalam (Robbins & Judge, 2013), yang menjadi indikator yaitu fisiologi; Keamanan; social; penghargaan serta aktualisasi diri.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap *performance* pekerja. (Hasibuan, 2011) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Maslow dalam (Anwar Prabu, 2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan

kegairahan kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja sehingga akan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

## **2) Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.**

Dari hasil uji hipotesis selanjutnya yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salma, 2016); (Wirmayanis, 2014); (Siswatiningsih et al., 2019) dan (Anton Wibowo, 2019), dimana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (Limakrisna et al., 2016).

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia

membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (Prayetno & Ali, 2017).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasional pada dasarnya dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan survey yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, secara deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut:
  - a. Dari sebaran kuesioner yang dilakukan untuk variable motivasi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 275,4, berada pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
  - b. Dari sebaran kuesioner yang dilakukan untuk variable komitmen organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 267,2 termasuk pada range 205,4 – 268,5 berada pada kriteria cukup tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memiliki komitmen yang cukup tinggi pada organisasi.
  - c. Dari sebaran kuesioner yang dilakukan untuk variable kinerja diperoleh skor rata-rata sebesar 285,1 termasuk pada range 268,6 – 331,7 berada pada kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas



Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai sudah berlangsung dengan baik.

2. Motivasi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dimana besarnya sumbangan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## **5.2. Saran-Saran**

### **5.2.1. Secara Praktis**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, diharapkan kedepan kepada pimpinan mampu mendorong pegawainya untuk dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian serta apresiasi kerja kepada pegawainya yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab
- b. Dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, diharapkan kedepan pada pimpinan organisasi dapat memberikan teguran ataupun sanksi bagi pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat waktu,

serta memberikan reward bagi pegawai yang dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yang dengan tepat waktu.

- c. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, untuk itu diharapkan kedepan pemimpin harus tegas dalam menetapkan SOP atau Standard Operational Procedure yang jelas untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawainya, agar pegawai tidak lalai dalam bekerja dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

#### **5.2.2. Secara Akademis**

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1).
- Anton Wibowo. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3).
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Edy Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana*.
- Ferdinand, P. D. A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19*.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Andi*.
- Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2).
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Indriantoro N, & Supomo B. (2013). Metodologi Penelitian, Cetakan Ketujuh. In *Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *1*.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. *PT. Andi: Yogyakarta*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human resource management = manajemen sumber daya manusia. In *Salemba Empat*.
- Nitisemito, & Alex, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Personalia*.

- rivai dan sagala. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. *Rekrutmen*.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, S., & Judge. (2013). Perilaku Organisasi Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Salma. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Setiawan, E. (2019). KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 5(2)*. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. *Penelitian*.
- Suwatno, H. & P. D. . (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. In *Manajemen*.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Umar, H. (2014). Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. *Jakarta: Rajawali Pers 2014*.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirmayanis, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Dinamika Manajemen, 2(3)*.