

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMANTRI
KECAMATAN TANJUNGPURA KABUPATEN SUMEDANG**

Ipa Hafsiah Yakin^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNSAP Sumedang, email: ipa.feb@unsap.ac.id

Korespondensi* : ipa.feb@unsap.ac.id

Abstrak

Inti dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang. Perlunya komitmen organisasi yang secara konsisten dilaksanakan dan motivasi kerja yang rendah sebagai dampak dari penerapan Badan Layanan Umum Daerah di Puskesmas Sukamantri berdampak terhadap tuntutan profesionalisme pegawai, kinerja pegawai yang masih rendah, tidak adanya pelayanan gratis di Puskesmas berdampak terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yaitu pegawai di Puskesmas Sukamantri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung yaitu sebesar 0,809 atau 80,9% sedangkan secara tidak langsung yaitu sebesar 0,857 atau 85,6%. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,165 atau 16,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,541 atau sebesar 54,1%. Komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,871 atau 87,1%. Saran dari penelitian ini yaitu komitmen organisasi agar di dorong melalui penambahan anggaran kegiatan, dan motivasi kerja pegawai di dorong melalui penambahan insentif bagi para pegawai di Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai.

Abstract

Organizational commitment and work motivation of employees are the driving factors in improving employee performance at the Sukamantri Health Center. The need for consistently implemented organizational commitment and low work motivation as a result of the implementation of the regional public service agency in Sukamantri Health Center has an impact on the demand employee professionalism, low employee performance, lack of free service at health centers that have not been optimal. The purpose of this study was to determine the organizational commitment and work motivation of employees on employee performance at Sukamantri Puskesmas both partially and simultaneously. The research method in this study is a survey research method with a total sample of 34 respondents, namely employees at the Sukamantri Health Center. The results of the study indicate that the magnitude of the influence of organizational commitment on employee performance directly is equal to 0,809 or 80,9% while indirectly that is equal to 0,857 or 85,7%. The magnitude of the effect of work motivation on employee performance is 0,165 or 16,5% and indirect effects of 0,541 or 54,1%. Organizational commitment and work motivation of employees simultaneously on employee performance is equal to 0,871 or 87,1%. Suggestions from this study are organizational commitment to be

encouraged through the addition of activity budgets, and employee motivation to be encouraged through the addition of incentives for employees at the Sukamantri Sumedang health center.

Key words: *organizational commitment, work motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah serta di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan Publik berbentuk pelayanan barang maupun pelayanan jasa publik. Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu, substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat, reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif, serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat seperti tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 951/Menkes/SK/I/2000, tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pembangunan kesehatan juga dilakukan dengan memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan masyarakat dan keluarga serta pencegahan penyakit, disamping upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial dalam masyarakat, maka meningkat pula akan arti sehat. Keadaan tersebut menyebabkan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin terbuka dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pada Bab IV Pasal 11 Ayat (2) bahwa, “Bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja”.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, bidang kesehatan menempati urutan kedua setelah bidang pekerjaan umum dari bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten/Kota. Ini berarti bahwa dalam rangka otonomi daerah, pemerintah kabupaten dan pemerintah kota bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayahnya dengan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Bidang Kesehatan Tahun 2005 – 2025 diselenggarakan antara lain dengan meningkatkan sumber daya manusia kesehatan. Untuk mendukung hal tersebut, disusunlah strategi pembangunan kesehatan diantaranya adalah strategi pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan meliputi upaya perencanaan, pendayagunaan serta pembinaan dan pengawasan sumber daya manusia kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Angka 2 bahwa, “Pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah fasilitas pelayanan

kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.”

Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Bupati Sumedang Nomor 82 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Ketentuan tentang BLUD telah diatur dalam Pasal 1 Angka 23 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yaitu “Badan Layanan Umum adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas, pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas dan penerapan praktek bisnis yang sehat.”

Dengan pemberlakuan Puskesmas menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai kesehatan di Puskesmas, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat, walaupun dalam kenyataan yang terjadi saat ini kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas dapat dikatakan belum optimal. Hal ini tentunya akan membangun citra buruk, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi puskesmas dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Tabel 1. Hasil Observasi Instrumen Penilaian Cakupan Pelayanan Upaya Kesehatan Wajib

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
I.	Upaya Kesehatan Wajib			
A.	Upaya Promosi Kesehatan			
	Promosi Kesehatan Dalam Gedung			
1.	Cakupan Komunikasi Interpersonal dan Konseling (KIP/K)	5,00	110,46	Tercapai
2	Cakupan Penyuluhan Kelompok oleh petugas di dalam gedung Puskesmas	100,00	72,16	Tidak Tercapai
3	Cakupan Instansi kesehatan ber-PHBS	100,00	0,00	Tidak Tercapai
	Promosi Kesehatan Luar Gedung			
4	Cakupan Pengkajian dan Pembinaan PHBS di Tatanan Rumah Tangga	65,00	71,45	Tercapai
5	Cakupan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Penyuluhan Kelompok oleh Petugas di Masyarakat	100,00	68,18	Tidak Tercapai
6	Cakupan Pembinaan UKBM dilihat melalui persentase (%) Posyandu Purnama dan Mandiri	65,00	153,85	Tercapai
7	Cakupan Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat dilihat melalui Persentase Purnama dan Mandiri	65,00	153,85	Tercapai

Tabel 1. Lanjutan

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
8	Cakupan Pemberdayaan Individu / Keluarga melalui kunjungan rumah	50,00	187,92	Tercapai

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
Cakupan Variabel 1.A			103,84	
1	Cakupan Pengawasan Rumah Sehat	75,00	69,22	Tidak Tercapai
2	Cakupan Pengawasan Sarana Air Bersih	80,00	90,67	Tercapai
3	Cakupan Pengawasan Jamban	75,00	59,67	Tidak Tercapai
4	Cakupan Pengawasan SPAL	80,00	55,94	Tidak Tercapai
5	Cakupan Pengawasan Tempat-Tempat Umum (TTU)	75,00	133,33	Tercapai
6	Cakupan Pengawasan Tempat Pengolahan Makanan (TPM)	75,00	133,33	Tercapai
7	Cakupan Pengawasan Industri	75,00	133,33	Tercapai
8	Cakupan Kegiatan Klinik Sanitasi	25,00	25,56	Tercapai
Cakupan Variabel 1.B			87,63	
Kesehatan Ibu				
1	Cakupan Kunjungan Ibu Hamil K4	85,52	111,42	Tercapai
2	Cakupan Pertolongan Persalinan oleh Tenaga Kesehatan	80,44	127,59	Tercapai
3	Cakupan Komplikasi Kebidanan yang ditangani	63,42	155,29	Tercapai
4	Cakupan Pelayanan Nifas	84,00	119,05	Tercapai
Kesehatan Anak				
5	Cakupan Kunjungan Neonatus 1 (KN1)	89,00	114,48	Tercapai
6	Cakupan Kunjungan Neonatus Lengkap (KN Lengkap)	80,00	136,76	Tercapai
7	Cakupan Neonatus dengan Komplikasi yang ditangani	34,93	224,05	Tercapai
8	Cakupan Kunjungan Bayi	80,85	129,48	Tercapai
9	Cakupan Pelayanan Anak Balita	90,00	112,08	Tercapai
Keluarga Berencana				
10	Cakupan Peserta KB Aktif	68,00	131,30	Tercapai
Cakupan Variabel 1.C.			136,15	
1	Cakupan Keluarga Sadar Gizi	100,00	95,20	Tidak Tercapai
2	Cakupan Balita Ditimbang (D/S)	80,00	125,00	Tercapai
3	Cakupan Distribusi Kapsul Vitamin A bagi Bayi (6-11 bulan)	100,00	100,00	Tidak Tercapai
4	Cakupan Distribusi Kapsul Vitamin A Bagi Anak Balita (12-59 bulan)	90,00	113,66	Tercapai
5	Cakupan Distribusi Kapsul Vitamin A bagi Ibu Nifas	100,00	100,00	Tidak Tercapai
6	Cakupan Distribusi Tablet Fe 90 tablet pada ibu hamil	90,00	107,62	Tercapai
7	Cakupan Distribusi MP- ASI Baduta Gakin	100,00	55,56	Tidak Tercapai
8	Cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan	100,00	-	Tidak Tercapai
9	Cakupan ASI Eksklusif	90,00	102,29	Tercapai
Cakupan Variabel 1.D.			88,81	
E. Upaya Pencegahan dan P2m Pelayanan Imunisasi Dasar				
1	Cakupan BCG	98,00	127,89	Tercapai
2	Cakupan DPTHB 1	98,00	131,00	Tercapai
3	Cakupan DPTHB 3	90,00	144,59	Tercapai
4	Cakupan Polio 4	90,00	122,76	Tercapai
5	Cakupan Campak	90,00	131,97	Tercapai
Pelayanan Imunisasi Lanjutan				
6	Cakupan BIAS DT	95,00	105,26	Tercapai
7	Cakupan BIAS TD	95,00	105,26	Tercapai
8	Cakupan BIAS Campak	95,00	105,26	Tercapai
9	Cakupan Pelayanan Imunisasi Ibu Hamil TT2+	90,00	145,44	Tercapai
10	Cakupan Desa/ Kelurahan <i>Universal Child Immunization</i> (UCI)	100,00	100,00	Tidak Tercapai
11	Cakupan Sistem Kewaspadaan Dini	90,00	111,11	Tercapai
12	Cakupan Surveilans Terpadu Penyakit	100,00	100,00	Tidak Tercapai
13	Cakupan Pengendalian KLB	100,00	-	Tidak Tercapai
Penemuan dan Penanganan Penderita Penyakit				
14	Cakupan Penderita Peneumonia Balita	86,00	49,58	Tidak Tercapai
15	Cakupan Penemuan Pasien baru TB BTA Positif	80,00	125,00	Tercapai
16	Cakupan Kesembuhan Pasien TB BTA Positif	85,00	78,43	Tidak Tercapai
17	Cakupan Penderita DBD yang ditangani	100,00	-	Tidak Tercapai

Tabel 1. Lanjutan

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
18	Cakupan Penemuan Penderita Diare	75,00	144,88	Tercapai

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
	Cakupan Variabel 1.E.		107,56	
F.	Upaya Pengobatan			
1	Kunjungan Rawat Jalan	100,00	175,90	Tercapai
2	Kunjungan Rawat Jalan Gigi	100,00	28,47	Tidak Tercapai
3	Cakupan jumlah seluruh Pemeriksaan Laboratorium Puskesmas	20,00	551,32	Tercapai
4	Cakupan Jumlah Pemeriksaan Laboratorium yang dirujuk	10,00	-	Tidak Tercapai
5	Cakupan Asuhan Keperawatan Individu pada Pasien Rawat Inap	100,00	100,00	Tidak Tercapai
	Cakupan Variabel 1.F.		171,14	
	Cakupan Variabel 1		115,85	

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 1. Cakupan pelayanan upaya kesehatan wajib diperoleh skor nilai sebesar 115,85 artinya secara keseluruhan upaya kesehatan wajib telah sesuai standar, tetapi beberapa *point* ada yang menjadi kendala ketidak tercapaian kinerja Puskesmas Sukamantri

Beberapa permasalahan lainnya yang terjadi di Puskesmas Sukamantri berdasarkan hasil observasi terkait kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh :

- 1) Belum optimalnya pelaksanaan sistim informasi Puskesmas secara *online* dari berbagai unit layanan, sehingga pencatatan dan pelaporan Puskemas dari unit mengalami keterlambatan;
- 2) Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Pasal 57, Pasal 58 ayat (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada layanan kesehatan gratis;
- 3) Jumlah tenaga professional tidak sebanding dengan beban kerja. Untuk tenaga administrasi *medical record* dan keuangan Puskesmas Rawat Inap Sukamantri belum ada, sehingga dibutuhkan perekrutan tenaga, agar pengelolaan *medical record* dan keuangan puskesmas lebih rapih dan professional.
- 4) Karena sudah kurang lebih 25 tahun tidak ada pembaharuan sarana, bila dilihat dari Standar Pelayanan Minimal, sarana yang ada di Puskesmas Rawat Inap Sukamantri sudah tidak layak. Luas bangunanpun terlalu minim untuk pelayanan yang optimal, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian dari Pemerintah Daerah Sumedang.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dengan telah dibentuknya Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Puskesmas Rawat Inap Sukamantri berikut dengan sistem pengelolaan keuangannya juga dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Sukamantri yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerjata Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pusekesmas Sukamantri Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti agar dalam kehidupan nyata dapat menerapkan teori yang telah dipelajari. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan baik secara teoritis maupun secara akademis.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (dalam Darmawan, 2013:169) menyatakan bahwa, komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Robbin dan Judge (2013:367) menyatakan bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kharul Umam (2016:259) mengemukakan Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat dua tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauhmana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Sidik Priadana (2017:221-222) meliputi :

- 1) Faktor logis. Pegawai akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik;
- 2) Faktor lingkungan. Pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi;
- 3) Faktor harapan. Pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan;
- 4) Faktor ikatan emosional. Pegawai merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer (dalam Darmawan, 2013:169) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yang diukur dengan, yang diukur dengan: (1) Keinginan berkarir di organisasi, (2) Rasa Percaya diri terhadap organisasi, (3) Pengabdian kepada organisasi;
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yang diukur dengan indikator : (1) Kecintaan pegawai kepada organisasi; (2) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya; (3) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi; (4) Keterikatan pegawai kepada pekerjaannya; (5) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) diukur dengan indikator : (1) Kesiediaan terhadap organisasi, (2) kebahagiaan terhadap organisasi, (3) Keengganan bekerja pada organisasi lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pegawai dikategorikan mengalami gaya ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir yaitu *affective*, keberlangsungan, dan *normative* yang mencerminkan ikatan emosional, kewajiban yang dirasakan, dan persepsi biaya yang tak tergantung dalam kaitan dengan target masing-masing.

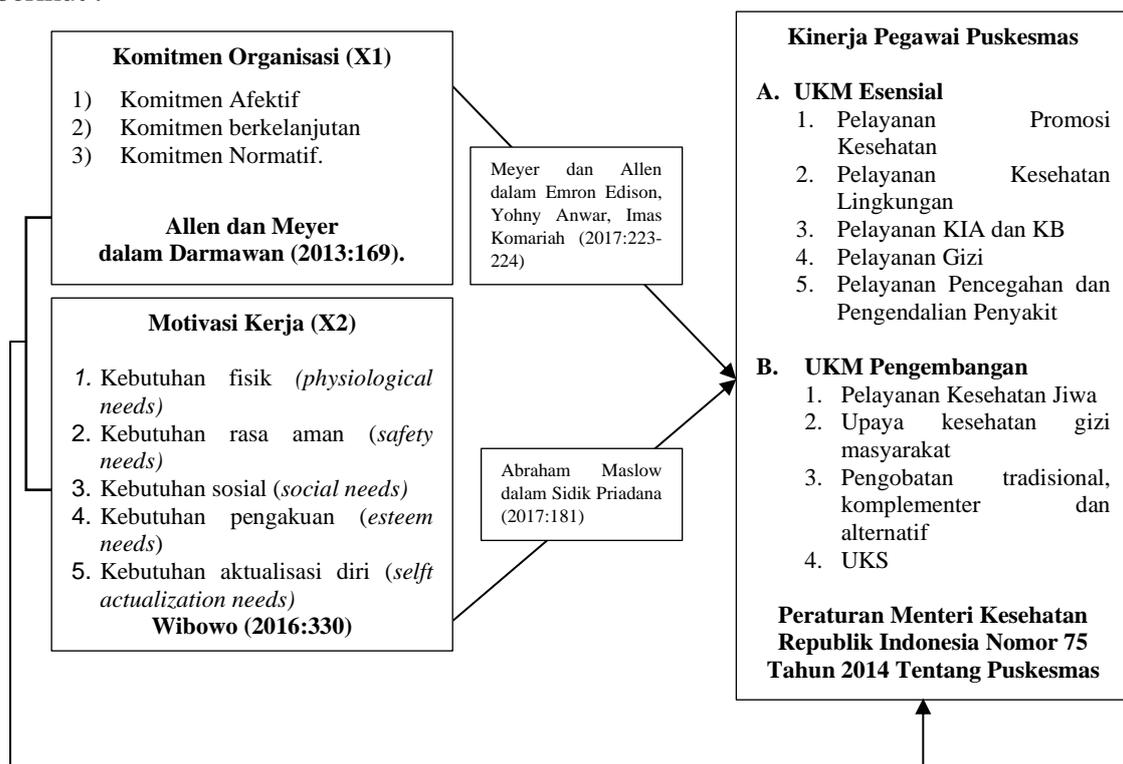
Stephen P. Robbin dan Timothy A Judge (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Hasibuan S.P. Malayu (2014:143) menjelaskan definisi 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. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan S.P. Malayu (2014:143) mendefinisikan motivasi sebagai berikut Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. *American Encyclopedia* dalam Hasibuan S.P. Malayu (2014:143) mendefinisikan motivasi sebagai berikut “Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya”. Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan Malayu (2014:143) mendefinisikan motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Dari definisi motivasi menurut para ahli sebagaimana penulis jelaskan tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motivasi sebagai daya gerak seseorang berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat Pasal 36 Ayat (1) bahwa, “Upaya kesehatan masyarakat esensial dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan. Peraturan inilah yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengukur tingkat kinerja pegawai pada Puskesmas. Pengukuran kinerja pegawai pada puskesmas sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

Allen dan Grisaffe dalam Ipa Hafiah Yakin (2017:47), komitmen organisasi menggambarkan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan yang memiliki implikasi keputusan mereka untuk tetap bersama organisasi. Meyer dan Allen (dalam Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, 2017:223-224), Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi. Mayer dan Allen dalam Ipa Hafiah Yakin (2017:47), menjelaskan telah mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif yang menggambarkan keterikatan emosional individu, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, komitmen kontinyu yaitu mencerminkan

kesadaran pegawai atas biaya jika meninggalkan organisasi, komitmen normatif mencerminkan rasa individu kewajiban untuk tetap dalam sebuah organisasi. Sehingga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri pada organisasi untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi. Penelitian Qaisar, Rahman dan Suffyan (2012:248) menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari komponen komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian empiris ini dilakukan untuk menentukan dampak dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Temuan menunjukkan secara simultan dari komitmen afektif, kontinyu dan normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan petugas yang memiliki komitmen dalam tiga dimensi dari komitmen organisasi dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wibowo (2016:438-439), pada akhirnya yang terpenting adalah bagaimana komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beer (dalam Wibowo, 2016:438) menjelaskan organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja yang berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu *performance, alignment, psychological alignment, and capacity for training and change*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber: Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016:24) menjelaskan metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan

variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuisioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digenerelisasikan.

Untuk mendapatkan data persepsi responden yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Tiap variabel disusun dimensi-dimensi yang kemudian diperasionalkan terhadap indikator-indikator. Adapun definisi operasional dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	
Komitmen Organisasi (X1) (Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:169))	Sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.	1. Komitmen afektif	1) Keinginan berkarir di organisasi 2) Rasa percaya diri terhadap organisasi. 3) Pengabdian kepada organisasi.	Ordinal Ordinal	
		2. Komitmen berkelanjutan	4) Kecintaan pegawai kepada organisasi. 5) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.	Ordinal Ordinal	
			6) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi. 7) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan. 8) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.	Ordinal Ordinal Ordinal	
		3. Komitmen normatif	9) Kesiediaan terhadap organisasi. 10) Kebahagiaan terhadap organisasi. 11) Keengganan bekerja pada organisasi lain.	Ordinal Ordinal Ordinal	
			1. Kebutuhan Fisik	1). Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan 2). Tingkat Terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.	Ordinal Ordinal
				2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety Needs</i>)	3). Tingkat penerima (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya. 4). Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja)
		3. Kebutuhan sosial (<i>Social Needs</i>)			5). Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaannya. 6). Tingkat perhatian pimpinan secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya. 7). Tingkat persamaan karyawan di mata pimpinan.
				4. Kebutuhan pengakuan (<i>esteem needs</i>)	8). Tingkat pengakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.

Tabel 2. Lanjutan

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
			9). Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.	Ordinal
		5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization needs</i>)	10). Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.	Ordinal
Kinerja Pegawai Puskesmas (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas Pasal 36 Ayat (1) dan (2))	Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama meliputi upaya kesehatan esensial dan upaya kesehatan masyarakat sebagai pedoman dalam mengukur tingkat kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri Sumedang.	1. Pelayanan Promosi Kesehatan	1) Promosi kesehatan di sekolah pendidikan dasar 2) Promosi pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan 3) Penyuluhan kesehatan jiwa masyarakat dan nafza 4) Penyuluhan kesehatan jiwa bagi ibu hamil dan menyusui 5) Penyuluhan kesehatan jiwa masyarakat dan napza pada populasi beresiko (lansia, anak dan remaja) 6) Penyuluhan pada kelompok masyarakat tentang perilaku menjaga kebersihan diri 7) Penyuluhan kesehatan gigi dan mulut pada ibu hamil, anak balita, anak remaja, dewasa, lansia (pendekatan siklus kehidupan) 8) Penyuluhan peningkatan kesadaran masyarakat tentang imunisasi 9) Konseling kesehatan reproduksi pada kelompok anak remaja 10) Peningkatan pengetahuan komprehensif masyarakat tentang pencegahan HIV/AIDS dan IMS. 11) Peningkatan pengetahuan dan kepedulian masyarakat tentang penyakit diare, tifoid dan hepatitis. 12) Edukasi dan konseling pemberian makanan bayi dan anak (PMBA) meliputi ASI dan MP-ASI untuk balita sehat, balita kurang gizi dan alita gizi buruk rawat jalan. 13) Edukasi dan konseling mengenai pola makan perilaku makan dan aktivitas fisik bagi anak usia sekolah. 14) Edukasi dan konseling mengenai pola makan, perilaku makan bagi ibu hamil, KEK/Kurus. 15) Edukasi Dietetik 16) Kegiatan Edukasi dan Konseling tentang Swamedikasi dan Penggunaan Obat	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Tabel 2. Lanjutan

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
		2. Pemberdayaan masyarakat	17) Memotivasi tokoh masyarakat dalam pembentukan kader kesehatan atau pembentukan kelompok yang peduli terhadap kesehatan.	Ordinal
			18) Membentuk jejaring dalam pembentukan PHBS di masyarakat.	Ordinal
			19) Penggerakkan kelompok masyarakat dalam pemanfaatan posyandu.	Ordinal
			20) Kegiatan pemberdayaan masyarakat untuk peningkatan penggunaan obat rasional melalui metode CBIA)	Ordinal
	3. Pelatihan		21) Melatih kader kesehatan tentang perawatan diri dan mempraktikkan PHBS	Ordinal
			22) Melatih kader kesehatan dalam menyampaikan informasi pada kelompok atau masyarakat tentang perawatan diri dan mempraktikkan PHBS di daerah binaan	Ordinal
			23) Melatih kader tentang swamedikasi dan penggunaan obat melalui metode cara belajar insan aktif (CBIA)	Ordinal
	4. Advokasi		24) Mengadvokasi masyarakat dan lintas terkait dalam praktik PHBS dan penang-gulangan masalah kesehatan tertentu	Ordinal
			25) Advokasi tokoh masyarakat dalam membentuk kelompok swabantu terkait perawatan masalah gizi	Ordinal
	5. Pelayanan kesehatan lingkungan		26) Pemantauan tempat umum, pengelolaan makanan, dan sumber air bersih	Ordinal
	6. Pelayanan KIA dan KB		27) Pelayanan imunisasi di kelompok atau masyarakat.	Ordinal
			28) Skrining kesehatan siswa sekolah pendidikan dasar	Ordinal
			29) Penyuluhan KB sesuai program pemerintah pada kelompok usia subur atau masyarakat	Ordinal
	7. Pelayanan Gizi		30) Melakukan deteksi dini / penemuan kasus gizi di masyarakat	Ordinal
			31) Melakukan asuhan keperawatan pada kasus gizi di kelompok atau masyarakat	Ordinal
	8. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit		32) Pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular	Ordinal
			33) Pencegahan dan penyakit menular	Ordinal

Tabel 2. Lanjutan

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
		9. Pelayanan Napza	34) Konseling Narkoba 35) Program wajib lapor pecandu narkotika	Ordinal Ordinal
		10. Upaya kesehatan gigi masyarakat	36) Pelayanan kesehatan gigi masyarakat pada ibu hamil, balita, PAUD, Lansia	Ordinal
		11. Pengobatan tradisional, komplementer dan alternatif UKS	37) Pemanfaatan tanaman obat keluarga 38) Pemberian Imunisasi pada anak sekolah dasar kelas 1,2, dan 3 39) Pelaksanaan Bulan Imunisasi Anak Sekolah (BIAS) Usaha Kesehatan Gigi Sekolah SD-SMA	Ordinal Ordinal Ordinal

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Sugiyono (2014:297) menjelaskan Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Oleh karena itu, sebelum mempelajari analisis jalur, maka terlebih dulu harus dipahami konsep dasar analisis regresi dan korelasi.

Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan antar interaktif/*reciprokal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir.

Untuk memperlihatkan keterkaitan antara variabel, dapat dilihat pada gambar model di bawah ini. Adapun rumus analisis jalur adalah :

$$P_{yz} = \sum \frac{P_{yxi} P_{xiz}}{i}$$

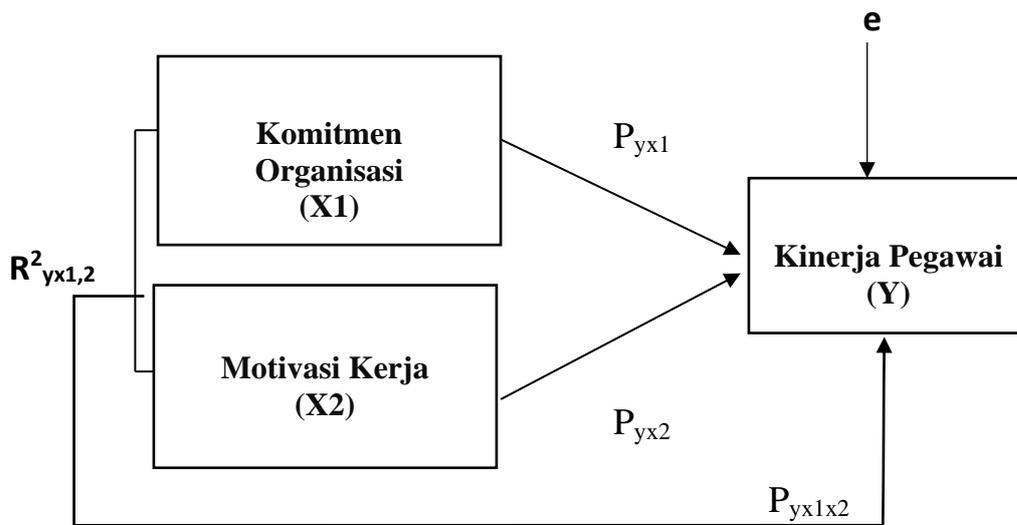
Keterangan :

P_{yxi} = koefisien jalur dari variabel X_i terhadap variabel Y

P_{xiz} = korelasi antara variabel X_i dan variabel Z

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 terhadap Y . Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian dalam perhitungan koefisien jalur digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program SPSS for Windows Versi 23.

Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan program statistik SPSS Versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur). Tujuan analisis jalur adalah menguji model, apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan korelasi empiris.



Sumber : Hubungan antar variabel X1 X2 dan Y (Riduwan, 2013:63)

Gambar 2. Model Analisis Jalur

Pada diagram jalur pada gambar 2. di atas digunakan dua macam anak panah, yaitu (a) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab (X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat (Y)), misalnya $X1 \rightarrow Y$, dan (b) anak panah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel eksogen, misalnya $X1 \leftrightarrow X2$. Metode penelitian meliputi data dan teknik pengumpulan data, model penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan penyebaran kuisisioner yang bersifat tertutup dan analisis digunakan teknik korelasi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Riduwan (2013:224-225) menjelaskan bahwa pada diagram jalur digunakan dua macam anak panak yaitu : Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel eksogen (variabel penyebab) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat) misalnya : Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y.

1. Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_a : p_{yx1} \neq p_{yx2} = p_{y \in 1} = 0$

$H_o : p_{yx1} = p_{yx2} = p_{y \in 1} = 0$

Tabel 3. ANOVA (*Analysis of Variance*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21549,964	2	10774,982	104,553	,000 ^b
	Residual	3194,771	31	103,057		
	Total	24744,735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 3. ANOVA diperoleh nilai F dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusan adalah Ho ditolak dan H1 diterima maka pengujian secara individual dapat dilakukan.

Uji Signifikansi analisis jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas Sig < 0,05 atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas Sig > 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan.

Dari tabel 3. ANOVA diperoleh nilai F sebesar 104,553 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Keterangan, jika nilai F secara manual dihitung dengan rumus F. Berdasarkan koefisien R^2 pada tabel 3. nilai F dapat dihitung sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2yx_k}{k(1 - R^2yx_k)}$$

$$F = \frac{(34 - 2 - 1) \cdot (0,871)}{2 \cdot (1 - 0,871)}$$

$$F = \frac{27,001}{0,258}$$

$$F = 104,655$$

2. Pengujian Hipotesis Secara Individual

(1) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 4. *Coefficient*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Tabel 4. Coefficient

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	39,920	8,083		4,939	,000					
Komitmen Organisasi	2,688	,194	,926	13,855	,000	,926	,926	,926	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Hipotesis bentuk kalimat :

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukamantri.

Ho : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri.

Kaidah Keputusan:

- (a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- (b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Signifikan.

Tabel 4. *Coefficients* diperoleh variabel kompetensi profesional nilai Sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas Sig atau $0,05 > 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Signifikan. Terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri Sumedang.

(2) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 4. *Coefficient*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut ;

Tabel 5. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	48,121	16,766		2,870	,007					
1 Motivasi Kerja	2,635	,429	,735	6,137	,000	,735	,735	,735	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Hipotesis bentuk kalimat :

H_a : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri.

H_0 : Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri.

Kaidah Keputusan :

(a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

(b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Signifikan.

Tabel 5. *Coefficient* diperoleh variabel motivasi kerja pegawai nilai Sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas Sig atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri.

Kerangka hubungan kausal empiris antara jalur (X_1 Terhadap Y, X_2 Terhadap Y dan X_1, X_2 Terhadap Y) dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 30,947 + 2,350 X_1 + 0,592 X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Uji } (t_{\text{parsial}}) = (8,904) \quad (1,819^*)$$

$$\text{Parsial} = (0,809) \quad (0,165) \quad (\text{pengaruh parsial})$$

$$\text{Uji } (F_{\text{simultan}}) = (104,553^*) \text{ Lihat di Anova (F)}$$

$$R_{\text{square}} = (0,871^*) \text{ atau } 87,1\% \text{ (pengaruh Simultan)}$$

$$\text{Alpa} = 0,05$$

$$(*) = \text{Significant}$$

Dimana :

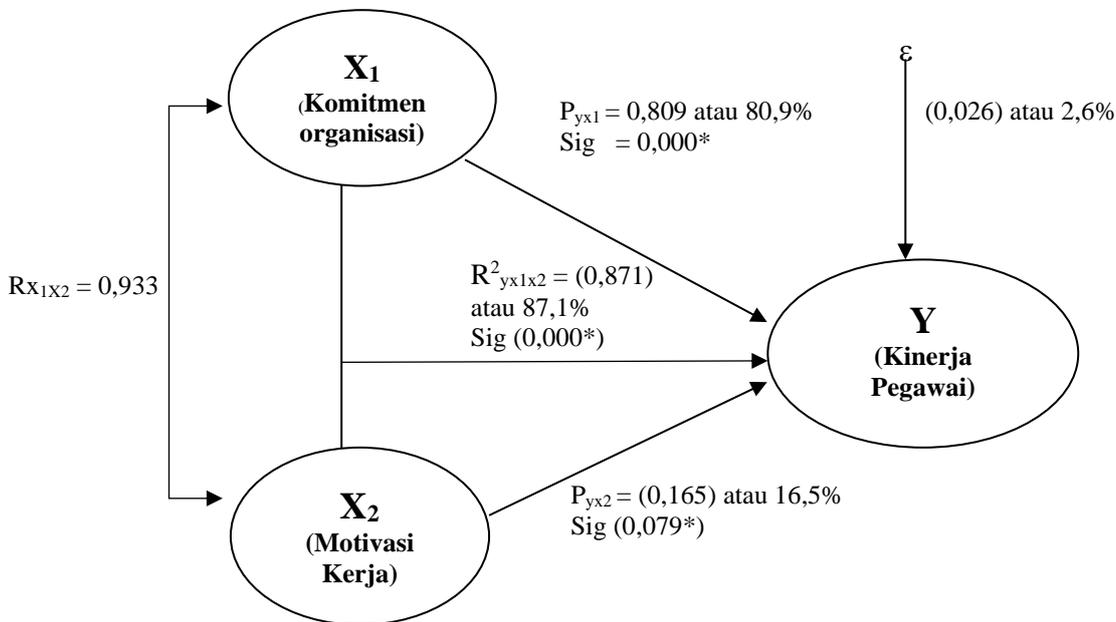
$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$X_1 = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja Pegawai}$$

$$\beta_0 = \text{Konstanta}$$

β_1, β_2 = Koefisien
 ε = *Error Terms* (kesalahan atau pengaruh di luar model)
 Setelah menyusun persamaan ini dapat dibuat gambar *path analysis* sebagai berikut:



Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Gambar 3. *Path Analysis* Penelitian Pengaruh X1, X2, Terhadap Y

(3) Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi kerja Pegawai (X2) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Sukamantri.

Berdasarkan gambar 3. di atas dapat penulis jelaskan jalur hasil *Output SPSS* Versi 23, mengacu hasil *Output Regresi* pada tabel *Coefficient* sebagai berikut:

Tabel 6. *Coefficient*

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,947	9,235		3,351	,002					
	Komitmen Organisasi	2,350	,264	,809	8,904	,000	,926	,848	,575	,504	1,984
	Motivasi Kerja	,592	,326	,165	1,819	,079	,735	,311	,117	,504	1,984

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 6. tersebut di atas, dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) dari Kedua Variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,079$ lebih kecil dair 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri. Besarnya R^2 atau r square yang signifikan terhadap Y sebagaimana tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,933 ^a	,871	,863	10,152	,871	104,553	2	31	,000	2,704

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 7. tersebut di atas, besaran nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,871 atau 87,1% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dan sumbangan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri adalah sebesar 87,1%, sementara sisanya 12,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (faktor epsilon).

Selanjutnya untuk nilai ϵ_1 (*residual value*) dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,933)} = 0,067$. Nilai residu (*residual value*) sebesar 0,359 merupakan nilai tahap akhir. Tahap akhir ini adalah melakukan interpretasi dan modifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat-syarat pengujian. Batas keamanan untuk jumlah *residual value* adalah **5% atau 0,05**.

3. Uji Koefisien Determinasi

Besar kecilnya variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri secara simultan dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r^2 atau *R Square* berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,933 maka besarnya nilai Koefisien Determinasi yaitu sebesar:

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,933^2 \times 100\% = 0,871 \times 100 = \mathbf{87,1\%}$$

4. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi hasil penelitian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri sebagaimana hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

Tabel 8. Interpretasi Hasil Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta	39,920	8,083		4,939	0,000
Komitmen Organisasi	2,688	0,194	0,926	13,855	0,000
R^2	0,857				
Adj R^2	0,853				

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 8. hasil perhitungan regresi linear sederhana bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi variabel Komitmen Organisasi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Social Science*) diperoleh persamaan $Y = 39,920 + 2,688 X1$.

Konstanta sebesar 39,920 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada Komitmen Organisasi maka kinerja pegawai memiliki koefisien beta sebesar 0,926 dan bernilai positif artinya komitmen organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri. Bila nilai *adjust R²* bernilai 0,853 atau 85,3% ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 14,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Dari uji t diketahui variabel komitmen organisasi memiliki nilai probabilitas Sig di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamantri sebagaimana hasil pengolahan data dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 23 dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	48,121	16,766		2,870	0,007
Motivasi Kerja	2,635	0,429	0,735	6,137	0,000
R ²	0,541				
Adj R ²	0,526				

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 9. hasil perhitungan *regresi linear* sederhana bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS diperoleh persamaan matematik $Y = 48,121 + 2,635 X$.

Konstanta 48,121 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada kegiatan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan bersifat tetap. Variabel motivasi kerja pegawai akan memberikan kontribusi kinerja pegawai. Nilai *adjusted R²* bernilai 0,541 atau 54,1% ini berarti variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai sedangkan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Dari uji t diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai probabilitas Sig di bawah 0,05 sehingga hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi hasil pengujian pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamantri sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 10. Rangkuman Hasil Path Analysis (N=34)

		Correlations		
		Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Pegawai	1,000	,926	,735
	Komitmen_Organisasi	,926	1,000	,704
	Motivasi_Kerja	,735	,704	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai	.	,000	,000
	Komitmen_Organisasi	,000	.	,000
	Motivasi_Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja_Pegawai	34	34	34
	Komitmen_Organisasi	34	34	34
	Motivasi_Kerja	34	34	34

Sumber : Hasil Olah Data (Tahun 2023)

Tabel 10. di atas, merupakan rangkuman dari hasil *path analysis*, berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,926$, $p < 0,05$). Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu ($\beta=0,735$, $p < 0,05$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri. Hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri secara langsung sebesar 0,809 atau 80,9% sedangkan pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,857 atau 85,7%, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung sama-sama memiliki pengaruh yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pemikiran Wibowo (2016:434-435) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat membangun kinerja pegawai, juga hasil penelitian Anna K dan Fery Effendi (2012:27) yang mengungkapkan kinerja organisasi dibangun dengan komitmen organisasi melalui indikator SMART (*Spesific, Measurable, Attainable, Relevand, Timebound*) yaitu *Spesific* yaitu mengukur dengan tepat hasil yang diharapkan, *Measurable* artinya hasil dapat diikuti perkembangannya, *Attainable* artinya hasil dapat dibandingkan realistis sesuai target, *Relevant* artinya sesuai dengan hasil yang harapkan, *Timebound* artinya memiliki target waktu. Kegiatan tersebut masih perlu didorong dengan anggaran yang memadai sehingga pelayanan kesehatan kepada masyarakat bisa terpenuhi dengan baik. Mutu pelayanan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Kabupaten Sumedang khususnya Puskesmas Sukamatri bahwa mutu pelayanan Puskesmas Sukamantri masih dirasakan belum memuaskan, karena masih ada kesulitan dalam penyediaan kelengkapan dan kesiapan peralatan medis sehingga masih terdapat beberapa pasien yang tidak dapat memanfaatkan pelayanan puskesmas secara maksimal. Selain itu, komitmen yang rendah dari dinas kesehatan dalam kebijakan BLUD puskesmas dan kurangnya tenaga amdinistrasi yang mengelola keuangan mengakibatkan puskesmas mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan filosofi puskesmas sebagai lembaga BLUD.
- 2) Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh

langsung variabel motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,165 atau 16,5% atau memiliki pengaruh yang sangat lemah, sedangkan hasil pengujian secara tidak langsung pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,541 atau 54,1% atau memiliki pengaruh yang cukup kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pemikiran Abraham Maslow (dalam Sidik Priadana (2017:172-174) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pemenuhan lima kebutuhan dasar. Dengan pengelolaan keuangan di Puskesmas Sukamantri tingkat insentif masih belum optimal diterima oleh para pegawai Puskesmas Sukamantri Sumedang.

- 3) Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamantri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai secara simultan sebesar 0,871 atau 87,1% sedangkan sisanya 12,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau dikenal dengan faktor epsilon. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat sedangkan motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan insentif bagi para pegawai Puskesmas Sukamantri karena sudah menggunakan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Setelah melakukan penelitian ini, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, maka bagian akhir penulisan penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha perbaikan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Komitmen organisasi pada Puskesmas Sukamantri telah dilaksanakan dengan baik, sehingga akan mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Sukamantri dengan mempertahankan beberapa unsur terutama pada unsur Komitmen Organisasi. Sebagai institusi pelayanan publik yang menggunakan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) unsur komitmen organisasi harus diperhatikan yaitu alokasi anggaran yang memadai untuk mendorong kegiatan-kegiatan yang sudah menjadi komitmen pegawai dalam meningkatkan kinerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi warga masyarakat di wilayah pelayanan Puskesmas Sukamantri bisa terpenuhi dengan baik. Peneliti menyarankan agar pihak Dinas Kesehatan menyediakan *input* (dana, tenaga dan sarana prasarana) serta peraturan yang jelas tentang pengelolaan puskesmas BLUD sehingga tidak menimbulkan keraguan puskesmas dalam pelaksanaan kebijakan BLUD. Bagi pihak puskesmas agar mengikutsertakan staf pemegang program untuk mengikuti pelatihan-pelatihan mengenai penganggaran atau pengangkatan staf yang berlatar belakang *accounting* sehingga bisa membantu kelancaran penyusunan penganggaran. Hal ini mungkin untuk dilakukan karena puskesmas memiliki wewenang untuk mengangkat pegawai honorer karena status puskesmas sudah berbentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).
- 2) Motivasi kerja pada Puskesmas Sukamantri belum optimal dalam mendorong kinerja pegawai di Puskesmas Sukamantri, oleh sebab itu Puskesmas Sukamantri dengan menerapkan sistem pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) agar meningkatkan insentif bagi para pegawai di Puskesmas Sukamantri, sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.
- 3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Sukamantri, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai agar faktor-faktor komitmen organisasi dan motivasi kerja yang masih belum optimal

mendorong kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamantri agar lebih ditingkatkan kembali, melalui strategi manajemen Puskesmas yang lebih baik melalui perencanaan anggaran yang lebih baik, peningkatan insentif bagi para pegawai, pemenuhan sarana dan prasarana kerja dan kesehatan bagi para pegawai dan pasien baik rawat inap maupun tidak serta optimal manajemen pengelolaan puskesmas yang lebih baik. Selain itu, sarana fisik yang diperlukan terkait dengan proses pelayanan ruang tunggu puskesmas Sukamantri adalah pengadaan kursi tunggu dan kipas angin, melakukan tata ulang fisik ruangan dengan memindahkan TV menghadap ke pasien, sehingga sarana hiburan TV dapat dirasakan manfaatnya oleh pasien yang sedang menunggu antrian. Selain itu, perlu dilakukan perluasan lahan parkir dan penertiban lahan di area puskesmas dari para pedagang dengan membangun kantin, keramahan dan kesopanan dengan melakukan 3S yaitu Senyum, Salam, Sapa harus diterapkan pada seluruh pegawai khususnya yang berinteraksi secara langsung dengan pasien seperti petugas loket pendaftaran, dokter, perawat, petugas loket obat dan selalu diterapkan pada awal pembukaan pelayanan sampai pada awal pembukaan pelayanan sampai dengan berakhirnya pelayanan. Ketepatan waktu pelayanan juga harus diperbaiki dengan adanya pelatihan ataupun pembinaan (diklat) untuk mengembangkan sikap dan keterampilan. Selain itu pula perlu dilakukan evaluasi oleh pasien sebagai pengguna jasa. Disamping itu perlu dilakukannya pelatihan ataupun pembinaan oleh Puskesmas atau dinas kesehatan secara rutin untuk menjaga konsistensi pelayanan bahkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Colquit, Lepine, Wesson. 2013. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw-Hill.
- Cooper Donald, Schindler Pamela. 2013. *Business Research Methods*. 12th Edition. New York : McGraw Hill Higher Education.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Darsinah.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1 Bandung : Alfabeta.
- Gibson, et al. 2013. *Organizational Behaviour, Structure, Processes*, New York, NY 10020: McGraw Hill.
- Gujarati. 2013. *Basic Econometrics*, Fourt Edition. New York : MCGraw Hill.
- Indrawan Rully, Yuniawati Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Jackson. 2016. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Newstrom. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Priadana Sidik. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

- Riduwan.2013. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Robbin, Judge.2013. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbin, Coulter.2013. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran. Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga.
- Robbin P.Stephen, Judge A Timonthy.2016. *Organizational Behaviour*. 13 Three Edition USA : Pearson International Edition. Prentice Hall.
- Schermerhorn.2014. *Managing Organizational Behaviour*. New York : Wiley.
- Sedarmayanti.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Sugiyono.2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. Manajemen Penelitian. Jakarta : PT. Rineka Cipta Azwar.
- Tampubolon S. Manahan. 2013. Manajemen Operasi. Edisi Pratama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umam Khaerul.2016. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Warsito.2017. Batik Sebagai Aset Diplomasi Kebudayaan Indonesia. Yogyakarta : Paguyuban Pecinta Batik Indonesia Sekar Jagad Yogyakarta.
- Wibowo.2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yakin Hafsiyah Ipa.2017. Metodologi Penelitian. Bandung : Anugerah Percetakan.
- 2017. Dilematis Kinerja Pegawai (Studi Kasus PNS Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat). Bandung : YAPRA.
- Yeh, Hueryren and Dachuan Hong.2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job. Performance The Journal of Human Resource And Adult Learning*. Vol.8 Num 2 hh. 50-59.

Tesis/Disertasi

- Endah Suhartini.2018. Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Klinik Barokah Bhakti Rancakalong Sumedang. Tesis Program Study Manajemen Program Magister STIE Sebelas April Sumedang.
- Yakin Hafsiyah Ipa.2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut. Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jurnal

- Aditya Rahman. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Melati 2 Sleman D.I. Yogyakarta. Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia.
- M. Abdul Aziz. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Kecamatan

Balapulang Kabupaten Tegal. Jurnal Kementerian Agama RL Multiplier. Vol.1 o. 1 November 2016.

Salma D. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi Kerja, dan Kinerja. Jurnal Katalogis, Vol. 4 No.8 Agustus 2016 hlm.73-74.

Trisnaningsih, Sri. 2017. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Audit. Jurnal Provita Edisi 2 Tahun 2017.

Qaisar, Rehman, Suffyan. 2012. *Exploring Effects Of Organizational Commitment of Employee Performance Implications For Human Resource Strategy*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business Vol.3 No.11, 248-244.

Internet

Abraham Maslow.2019. https://www.academia.edu/24055395/Kuesioner_Motivasi_Kerja_Pegawai_Model_Abraham_Maslow (diakses pada tanggal 1 Mei 2019)

Junaidi. 2019. Tabel Distribusi R. (<http://junaidichaiago.wordpress.com> diunduh tanggal 20 April 2019).

Dokumen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. <http://www.setneg.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara. <http://www.setneg.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. <http://www.setneg.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. <http://www.setneg.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kerja Pegawai. <http://www.kemendagri.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Umum Daerah (BLUD). <http://www.kemendagri.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. <http://www.kemendes.go.id> diunduh Pada tanggal 2 Oktober 2023.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. <http://www.kemendes.go.id> diunduh pada tanggal 2 Maret 2023.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas. <http://www.kemendes.go.id> diunduh pada tanggal 2 Maret 2023.

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 82 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. <http://www.jdih.sumedangkab.go.id> diunduh pada tanggal 2 Maret 2023.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 951/Menkes/SK/I/2000.
<http://www.kemendes.go.id> diunduh pada tanggal 2 Maret 2019.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Bidang Kesehatan Tahun
2005 – 2025. <http://www.kemendes.go.id> diunduh pada tanggal 2 Maret
2023.