

Accepted:12/6/2025, revised:21/6/2025, published:30/6/2025

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI MELALUI KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TAMBAK WEDI KOTA SURABAYA

Ervita Indra Sari^{1)*}

¹⁾ Program Studi Bisnis Jasa Makanan, Politeknik Surabaya

*Penulis korespondensi, email: ervitain16028@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi, motivasi melalui komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai di puskesmas Tambak Wedi kota surabaya, sehingga memberikan manfaat, menambah wawasan akademis serta memberikan masukan bagi puskesmas untuk digunakan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil dari pengujian hipotesis memberikan indikasi bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh dukungan organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Dukungan Organisasi, motivasi, komitmen kerja, Kinerja pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of Organizational Support And motivation through work commitment to employee performance in the Surabaya city of Pondak Wedi, thus providing benefits, adding academic insight and giving input for Puskesmas to be used in making decisions. This research using the survey method by distributing questionnaires to 33 respondents. Research this is done using correlation and regression analysis. Results from hypothesis testing give an indication that: There is a positive and significant influence between Effect of organizational support and motivation on employee performance There is a positive and significant influence between the effect of work commitments on employee performance significant between Organizational Support for Employee Performance. There is a positive influence and significant between motivation for employee performance. There is a positive influence and significant between work commitments to employee performance.

Keywords: *employee performance, organizational Support, motivation, work commitment,*

PENDAHULUAN

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah

terciptanya kinerja para pegawai. Di dalam suatu organisasi banyak masalah yang di kaitkan dengan dukungan organisasi, apabila dukungan organisasi

yang berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota maka sumbangan dukungan organisasi terhadap kinerja anggota organisasi sangatlah besar bagi setiap anggota untuk meniti karir dengan sebaik-baiknya. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi Pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas pegawai, maka pegawai tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Demikian juga yang terjadi pada Puskesmas Tambak Wedi Kota Surabaya, dukungan organisasi sangat diperlukan oleh anggota dalam bekerja menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dukungan organisasi di pandang sangat penting bagi perilaku pekerjaannya. Selain itu, dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

Dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Bila dalam interaksi individu-organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya; maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (pegawai) dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada pegawai bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa rewards, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan,

keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya. Komitmen memang sangat terkait dengan masalah keanggotaan organisasi. Untuk bisa berhasil di dunia organisasi, seorang anggota organisasi harus memiliki dan menerapkan sikap komitmen terhadap organisasi yang diikutinya.

Istilah komitmen pada dasarnya merujuk kepada kemampuan seseorang untuk bertahan dan setia menjalani aktivitas tertentu. Seseorang yang mengaku memiliki sikap komitmen yang tinggi harus memiliki jiwa kesetiaan dan juga ketahanan mental yang kuat. Orang yang memiliki sifat komitmen tidak akan goyah dan malas hanya karena permasalahan yang sepele di dalam aktivitas yang dijalannya. Lebih dari itu orang yang memiliki jiwa komitmen akan terus bertahan dan bertanggung jawab terhadap apa yang pernah diucapkannya. Komitmen menurut Robbins (2003) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memerihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2003) menyatakan output yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.

Setiap individu (pegawai) memandang bahwa kerja yang dilakukannya merupakan suatu investasi, di mana mereka akan memberikan waktu, tenaga, dan usaha untuk memperoleh apa yang mereka inginkan. Sementara di sisi lain, organisasi tempat mereka berinvestasi (bekerja) dihadapkan pada tekanan lingkungan yang selalu berubah, yang mengharuskan organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu organisasi akan memberikan reward kepada pegawainya yang bekerja sesuai tujuan yang diinginkan dan juga memberikan motivasi kerja. Dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial di tempat kerja, antara individu dan organisasi. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh pegawai dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para pegawai akan meningkat.

Tujuan organisasi umumnya bersandarkan pada hubungan antara insentif organisasi dengan harapan-harapan pribadi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang memasuki suatu organisasi karena ingin

memuaskan kebutuhannya. Insentif positif merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat diperolehnya tanpa menjadi anggota organisasi. Demikian sebaliknya, organisasi akan memberikan penghargaan kepada anggotanya yang berprestasi sesuai dengan keinginan manajemen. Dalam hubungan tersebut, pegawai mempertimbangkan organisasi secara keseluruhan, bukan individual, dengan siapa mereka memiliki hubungan pertukaran.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Kinerja pegawai pada sebuah organisasi merupakan dorongan dari apa yang mereka miliki seperti daya pikir atau wawasan bahkan kinerja yang dapat diandalkan secara fisik. Bila ini dimiliki oleh pegawai, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih maksimal sebagai mana diharapkan perusahaan. Memiliki pegawai yang cerdas dan berwawasan luas salah satu faktor dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan identifikasi variabel sebagai langkah awal, karena variabel merupakan simbol yang nilainya dapat

bervariasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2007). Populasi penelitian ditetapkan pada seluruh pegawai Puskesmas Tambak Wedi Kota Surabaya dengan jumlah 33 orang, yang terdiri dari pegawai PNS maupun tenaga kontrak dengan latar belakang pendidikan minimal D1 hingga S2. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Wawancara ditujukan kepada pejabat dan pegawai untuk memperoleh informasi mengenai sejarah dan profil institusi. Kuesioner digunakan untuk mengukur tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, serta kinerja pegawai. Sedangkan dokumentasi meliputi pengumpulan catatan dan arsip resmi, seperti struktur organisasi, foto kegiatan, serta dokumen perusahaan. Data penelitian dibedakan menjadi data primer, yaitu hasil kuesioner langsung dari responden, serta data sekunder, berupa catatan tertulis dan laporan resmi yang terkait dengan objek penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji instrumen dengan validitas (menggunakan korelasi product moment) untuk memastikan keabsahan kuesioner, serta reliabilitas (Alpha Cronbach) untuk menguji konsistensinya. Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi linear berganda. Ketiga, dilakukan uji hipotesis, baik secara simultan dengan uji F maupun parsial dengan uji t, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat dalam model penelitian.

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi Kota Surabaya.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi Kota Surabaya.

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi dan motivasi kerja

melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Latar Belakang Obyek Penelitian

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), definisi 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. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat; mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu; hidup dalam lingkungan sehat; dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan strata pertama bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

2. Hasil Penelitian

2.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan pengujian path analysis. Pengujian regresi linier berganda merupakan pengujian hipotesis yang meliputi empat pengujian yaitu uji signifikansi, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinan. Sementara pengujian *path analysis* merupakan pengujian hipotesis lanjutan setelah pengujian dua kali model regresi, yang meliputi

menghitung koefisien jalur dan tahap pengujian hipotesis dan kesimpulan.

2.1.1 Pengujian Regresi Model Pertama

2.1.1.1 Uji Parsial (uji-t)

Hasil analisis regresi untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari dukungan organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap komitmen kerja (D) Di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Signifikansi (Model I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.100	4.110		-1.728	0.094
Dukungan_Organisasi_X1	0.220	0.091	0.383	2.412	0.022
Motivasi_X2	0.703	0.200	0.559	3.518	0.001

a. Dependent Variable: Komitmen_Kerja_Z

Berdasarkan Tabel 1, hipotesis pertama: berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk Dukungan Organisasi (X_1) adalah sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima artinya variabel Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja (Z); sementara untuk hipotesis kedua: variabel Budaya Motivasi (X_2), menunjukkan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima, artinya variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja (Z).

2.1.1.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dilakukan uji F dengan hipotesis: **H₀** menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari Dukungan Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Komitmen Kerja (Z), sedangkan **H_a** menyatakan ada pengaruh signifikan. Uji dilakukan dengan derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 0,05, dengan kriteria menerima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan menolak H_0

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Analisis menggunakan software SPSS Versi 25 menghasilkan perolehan nilai F yang menjadi dasar pengambilan keputusan terkait penerimaan atau penolakan hipotesis.

Tabel 2 Hasil Uji F simultan (Model I)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	354.198	2	177.099	78.925	0.000^a
Residual	67.317	30	2.244		
Total	421.515	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Dukungan_Organisasi_X1

b. Dependent Variable: Komitmen_Kerja_Z

Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Dukungan Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja (Z). Selanjutnya, berdasarkan nilai F diperoleh nilai $F_{hitung} = 78,925$; sedang F_{tabel} pada koordinat 2;30 adalah 3,32. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), terhadap Komitmen Kerja (Z).

2.1.1.3 Koefisien Determinan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan secara bersama sama antara Dukungan Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), terhadap Komitmen Kerja (Z). Oleh karena itu, digunakan analisis korelasi berganda (R square), dengan hasil sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinan (Model I)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.917 ^a	0.840	0.830	1.498

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Dukungan_Organisasi_X1

b. Dependent Variable: Komitmen_Kerja_Z

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi (secara simultan) terhadap Komitmen Kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,917; hal ini menunjukkan pengaruh kategori sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja adalah 84% sedangkan sisanya (16%) ditentukan oleh variabel yang lain.

2.1.2 Pengujian Regresi Model Kedua

2.1.2.1 Uji Signifikansi

Hasil analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Dukungan Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya, disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Signifikansi (Model II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.891	5.734		1.551	0.132
Dukungan_Organisasi_X1	.081	.133	.124	4.612	0.045
Motivasi_X2	1.159	.316	.809	3.670	0.001
Komitmen_Kerja_Z	.041	.243	.036	5.170	0.036

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X_1) dengan nilai Sig. $0,045 < 0,05$, Motivasi (X_2) dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, dan Komitmen Kerja (Z) dengan nilai Sig. $0,036 < 0,05$, seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya, sehingga ketiga hipotesis penelitian diterima.

2.1.2.2 Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t dengan

menguji hipotesis sebagai berikut : tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji t parsial (Model II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.891	5.734		1.551	0.132
Dukungan_Organisasi_X1	0.081	0.133	0.124	4.612	0.045
Motivasi_X2	1.159	0.316	0.809	3.670	0.001
Komitmen_Kerja_Z	0.041	0.243	0.036	5.170	0.036

Hasil uji t menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X1) dengan $t_{hitung} 4,612 > 2,045$, Motivasi (X2) dengan $t_{hitung} 3,670 > 2,045$, serta Komitmen Kerja (Z) dengan $t_{hitung} 5,170 > 2,045$, semuanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

2.1.2.3 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dengan hipotesis H_0 menyatakan tidak ada pengaruh signifikan Dukungan Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan H_a menyatakan ada pengaruh signifikan. Uji dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$, di mana kriteria pengujian adalah menerima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS Versi 25, diperoleh nilai F yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Tabel 6 menyajikan hasil uji F secara simultan (model II).

Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Kerja (Z) berpengaruh signifikan secara bersama-sama

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai F diperoleh nilai $F_{hitung} = 36,266$; sedang F_{tabel} pada koordinat 3;29 adalah 2,93. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2), melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6 Hasil Uji F simultan (Model II)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	432.289	3	144.096	36.266	0.000^a
Residual	115.226	29	3.973		
Total	547.515	32			

2.1.2.4 Koefisien Determinan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan secara bersama sama antara Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dari itu, digunakan analisis korelasi berganda (R square), dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan (Model II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.889^a	0.790	0.768	1.993

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja_Z, Dukungan_Organisasi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,889; hal ini menunjukkan pengaruh kategori sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 79% sedangkan sisanya (21%) ditentukan oleh variabel yang lain.

2.1.3 Pengujian Path Analysis

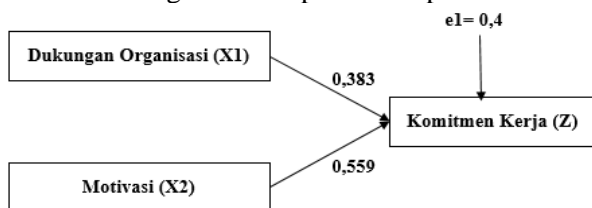
Analisis jalur atau path analysis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Perbedaan lain yang harus diketahui adalah hasil analisis regresi terlihat pada hasil yang berada dalam tabel Coefficient, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi atau B-nya (constant ada nilainya dan X1, X2, Y, Z dan seterusnya ada nilainya pada kolom B tersebut yang membentuk persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$ dan seterusnya). Sedangkan nilai dalam analisis jalur yang digunakan adalah nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan $Y_1 = \beta_{Y_1X_1} + \beta_{Y_1X_2} + \beta_{Y_1e_1}$ dan seterusnya. Berikut ini penjabarannya.

2.1.3.1 Menghitung Koefisien Jalur

a. Koefisien Jalur Model I

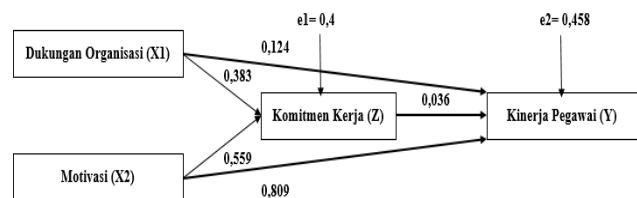
Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Dukungan Organisasi (X1) = 0,022 dan Motivasi (X2) = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I yakni variabel Dukungan Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja (Z). Sedangkan kontribusi atau sumbangan (R^2) secara simultan variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja adalah 84% sedangkan sisanya (16%) ditentukan oleh variabel yang lain. Sementara itu untuk nilai $e_1 = \sqrt{1 - 0,840} = 0,4$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Koefisien Jalur Model I

b. Koefisien Jalur Model II

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Dukungan Organisasi (X1) = 0,045; Motivasi (X2) = 0,001 dan Komitmen Kerja (Z) = 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II yakni variabel Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2) melalui Komitmen Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan kontribusi atau sumbangan (R^2) secara simultan variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 79% sedangkan sisanya (21%) ditentukan oleh variabel yang lain. Sementara itu untuk nilai $e_2 = \sqrt{1 - 0,790} = 0,458$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Koefisien Jalur Model II

2.1.3.2 Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

a. Hipotesis 1 (H_1)

Berdasarkan analisis pengaruh Dukungan Organisasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X1) terhadap Komitmen Kerja (Z).

b. Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi (X2) terhadap Komitmen Kerja (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Komitmen Kerja (Z).

c. Hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan analisis pengaruh Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

d. Hipotesis 4 (H₄)

Berdasarkan analisis pengaruh Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

e. Hipotesis 5 (H₅)

Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

f. Hipotesis 6 (H₆)

Berdasarkan analisis pengaruh langsung variabel Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai beta sebesar 0,124. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Dukungan Organisasi (X1) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta variabel Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,383 \times 0,036 = 0,013$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,124 + 0,013 = 0,137$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding nilai pengaruh tidak langsung ($0,124 > 0,013$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel Dukungan Organisasi (X1) melalui variabel Komitmen Kerja (Z) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

g. Hipotesis 7 (H₇)

Berdasarkan analisis pengaruh langsung variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

diperoleh nilai beta sebesar 0,809. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi (X2) melalui Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta variabel Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,559 \times 0,036 = 0,02$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,809 + 0,02 = 0,829$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding nilai pengaruh tidak langsung ($0,809 > 0,02$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel Motivasi (X2) melalui variabel Komitmen Kerja (Z) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan serangkaian penjelasan hasil pengujian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2) Melalui Komitmen Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya” dapat diterima.

3. Pembahasan

3.1. Pembahasan Deskriptif

3.1.1 Variabel Dukungan Organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban seluruh responden yang berjumlah 33 orang, diketahui bahwa persentase jawaban untuk variabel dukungan organisasi sebesar 78,06% atau dapat dikatakan termasuk dalam kategori sedang. Artinya, dukungan organisasi dirasa masih kurang optimal guna meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2012). Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Rhoades dan Eisenberger (2012) menanggapi bahwa kurang optimalnya dukungan organisasi tersebut dapat juga disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurangnya keadilan prosedural, dukungan atasan yang buruk, dan minimnya bentuk penghargaan

yang diberikan organisasi kepada pegawai yang berprestasi.

3.1.2 Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan jawaban seluruh responden yang berjumlah 33 orang, diketahui bahwa persentase jawaban untuk variabel motivasi sebesar 86,74% atau dapat dikatakan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, pegawai berpendapat bahwa memiliki motivasi yang tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi. Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya"

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa "Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah" Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan". Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Tingginya angka motivasi kerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi dapat diakibatkan karena tingginya tingkat kesadaran pegawai terhadap kebutuhan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:324), mengemukakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti

manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah: (1) Kebutuhan fisik; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan pengakuan; dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

3.1.3 Variabel Komitmen Kerja (Z)

Berdasarkan jawaban seluruh responden yang berjumlah 33 orang, diketahui bahwa persentase jawaban untuk variabel komitmen kerja sebesar 73,93% atau dapat dikatakan termasuk dalam kategori sedang. Artinya, pegawai berpendapat bahwa memiliki komitmen kerja yang sedang guna meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi. Konsep tentang komitmen pegawai terhadap organisasi disebut pula dengan komitmen kerja, yang mendapat perhatian dari manajer maupun perilaku organisasi, yang berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pegawai yang diharapkan ada pada setiap pegawai. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Steers dan Porter (2012:520) mengemukakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja bersangkutan. Kurangnya komitmen kerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya tidak terlepas dari terbentuknya komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang dimaksudkan menurut Mowday, Porter, dan Steers (2012) meliputi: (a) *personal factors*: job expectations, psychological contract, job choice factors, personal characteristics yang kesemuanya membentuk *initial commitment* (komitmen awal), (b) *organizational factors*: *initial work experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency*, *organization* yang kesemuanya itu membentuk *felt responsibility* (tanggung jawab teramati), dan (c) *non organizational factors*: *availability of alternative jobs*. Ketiga faktor membentuk komitmen individu selama menjadi pegawai organisasi.

Komitmen merupakan efek dari sebuah sikap yang dimiliki seorang individu dalam organisasi. Efek psikologis yang didapatkan individu dalam menyikapi berbagai perubahan dapat membentuk komitmen organisasi. Hal terpenting dalam konteks ini adalah terbentuknya komitmen kerja yang tinggi dari para pegawai sebagaimana yang diharapkan pihak organisasi. Mowday (2012) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan organisasi kerja. Komitmen mengandung makna suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas/ kesetiaan atau derajat, atau sifat hubungan dari seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan memihak suatu tujuan organisasi, berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

3.1.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan jawaban seluruh responden yang berjumlah 33 orang, diketahui bahwa persentase jawaban untuk variabel kinerja pegawai sebesar 78,78% atau dapat dikatakan termasuk dalam kategori sedang. Artinya, pegawai berpendapat bahwa rata-rata kinerja pegawai di Puskesmas Tambak Wedi belum maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai di Puskesmas Tambak Wedi Surabaya tentunya

ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sementara menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: (1) Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan; dan (2) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.” Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

3.2. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ juga diperoleh nilai Fhitung = 36,266; sedang Ftabel pada koordinat 3;29 adalah 2,93. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Dukungan Organisasi (X1), Motivasi (X2), melalui Komitmen Kerja (Z) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya hubungan antara variabel Dukungan Organisasi,

Motivasi dan Komitmen Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,889; hal ini menunjukkan pengaruh kategori sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 79% sedangkan sisanya (21%) ditentukan oleh variabel yang lain.

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Dukungan Organisasi (X_1) = 0,045; Motivasi (X_2) = 0,001 dan Komitmen Kerja (Z) = 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II yakni variabel Dukungan Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Komitmen Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan kontribusi atau sumbangan (R^2) secara simultan variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 79% sedangkan sisanya (21%) ditentukan oleh variabel yang lain. Sementara itu untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,790} = 0,458$.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Antok Hendriyanto (2011), hasil penelitian ini menyatakan bahwa meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dikarenakan secara bersama sama motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dapat berjalan sejalan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub divre Surabaya Selatan.

Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010), hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dimensi personalitas (ability, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, dan motivation) mempunyai hubungan yang tidak signifikan/ rendah dengan kinerja dosen. Penelitian ini hanya membahas hubungan lima dimensi personalitas terhadap kinerja. Nurika Restuningdiah (2009), tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen profesional terhadap komitmen organisasional, pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen profesional secara tidak langsung terhadap kepuasan

kerja melalui komitmen organisasional. Sampel yang digunakan adalah akuntan pendidik, sedangkan penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi (Explanatory Research) dengan prosedur pengujian hipotesis (Hypothesis Testing) untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik. Selanjutnya Rivai dan Pramusinto (2005), tujuan penelitian ini menguji pengaruh motivasi, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja individual. Dalam penelitian ini, Rivai dan Pramusinto meneliti BUMN yang bergerak di bidang konstruksi dengan tiga wilayah divisional perusahaan yaitu Jawa Barat Sumatera, wilayah Jawa Tengah Papua, dan wilayah Kalimantan. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari variabel independen motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh signifikan antara Dukungan Organisasi (X_1) yang terdiri dari keadilan, informasi, kemandirian, pengembangan diri, dan kepedulian terhadap Kinerja Pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
- 3) Variabel Dukungan Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), melalui Komitmen Kerja (Z) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 36,266$; sedang F_{tabel} pada koordinat 3;29 adalah 2,93 (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$). Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara

simultan variabel Dukungan Organisasi, Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 79% sedangkan sisanya (21%) ditentukan oleh variabel yang lain.

2. Saran

Setelah semua proses penelitian selesai, penulis memberikan beberapa saran dan masukan terhadap berbagai pihak. Diantaranya saran dan masukan kepada:

- 1) Puskesmas Tambak Wedi Surabaya. Hendaknya selalu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, selalu menjaga kebersihan Puskesmas, meningkatkan profesionalitas, mengedepankan kepentingan masyarakat dan tetap semangat walaupun keadaan di tengah pandemi seperti ini. Bagaimanapun juga, tenaga kesehatan merupakan garda terdepan dalam penanganan pandemi Covid-19.
- 2) Peneliti Selanjutnya. Jika berniat untuk melakukan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya kinerja karyawan/ pegawai, hendaknya menggunakan lebih banyak variabel bebas. Variabel bebas yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Sehingga hasil penelitian akan lebih bervariasi dari pada hanya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel intervening.
- 3) Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Semoga apa yang penulis sampaikan pada penelitian ini dapat menambah pustaka teori di Perpustakaan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa lain, khususnya program studi magister manajemen.

DAFTAR RUJUKAN

- Antoni, Michel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Arikunto, Suharsini. 2012. Prosedur Penelitian. PT Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Budi Hardjanti dan MD Rahadhini (2011) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Vol 1 Sinergi 2011
- Edy, Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi analisis Multifarite dengan program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, Hani T 2010. Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hanif, R. (2015) ‘Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur’, Jurnal JIBEKA, 9(2), pp. 48–53.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Kaswan, 2015. Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: ALFABETA
- Manulang, M.2010. Manejemen Personalial. Cetakan 7 Jakarta ; Ghalia Indonesia Rineka Cipta
- Margaretha, M. and Natalia (2012) ‘Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Duta Marga Silima Di Jakarta’, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2), pp. 151–166.
- Notoatmojo, Sukidjo. 2010. Metodologi Riset Kesehatan. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhidayah.R.E.2005. Sistem Pengembangan Karir Perawat. Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatra Utara, Vol.1, 24-30. Medan: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sumatra Utara
- Nursalam. 2003. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika

- Purwanto, Ngalm 2010. Pengantar Motivasi. Edisi2. Yayasan Bina Pustaka, Jakarta.
- Rahmat, 2014. Manajemen Kinerja Rumah Sakit dan Keperawatan. Buku 1. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Riyadi, Slamet, 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Blambangan Banyuwangi. Available at: <http://www.repository.unitomo.ac.id>
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A ., Timoty. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Saifudin, Mohammad 2011. Management Sumber Daya Manusia Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja. Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohadiwiry, 2012. Management Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2015. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Edisi Revisi. Refika Aditama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama, Baqndung.
- Simamora, Henry 2004. Management Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Kinerja . Yogyakarta; BPFE
- Simanjuntak, P. 2015. Manajemen Kinerja .Edisi Kelima. Jak Rajawali Press, Jakarta.
- Subakti, A. G. (2013) ‘Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja pegawaidi cafe X Bogor’, Binus Business Review, 4(9), pp. 596–606. Available at: <http://www.research-dashboard.binus.ac.id>.
- Sudarma, K. and Murniasih, E. (2016) ‘Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Afektif’, Management Analysis Journal, 5(1), pp. 24–35.
- Subekti. 2008. Indikator Kerja. <http://www.subektiheru.wordpress.co.id>
- Suhariadi, Fendy, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis -Praktis. Surabaya: Airlangga University Press
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sutrisno, Edy, 2013. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Titisari, Purnamie, 2016. Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Umam, Khaerul, 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, 2016. Edisi Kelima Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Winardi, J, 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yunus, Eddy, 2016. Manajemen Stategis. Surabaya: CV. ANDI OFFSET (Penerbit Andi)
- Yunus, Eddy, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen, Vol 16, P 51-59, <http://www.Jurnal.stieimalang.ac.id>