

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Afektif, Berkelanjutan dan Normatif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Kawat

Rajiyatno Almubarakoh^{1*}, Arman Syafaat², Lizabeth Sari Dewi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jambi, Jambi, Indonesia

*Corresponding author email: rajiyatnoalmubaroq@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan dan difokuskan untuk melihat pengaruh dari ketiga komponen komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. Pada penelitian ini Komitmen Organisasi terbagi menjadi 3 bagian yaitu Komitmen Organisasi Afektif, Komitmen Organisasi Berkelanjutan dan Komitmen Organisasi Normatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil terdiri dari 46 responden atau seluruh populasi pegawai dari puskesmas simpang kawat kota jambi. Peneliti menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah metode yang berhubungan dengan pengumpulan dan pengolahan data sehingga dapat memberikan gambaran informasi yang berguna berdasarkan keadaan yang terjadi. Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan cronbach alpha untuk reliabilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Analisis Pengaruh, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Dalam era ini telah menunjukkan peningkatan teknologi baik dalam hal informasi maupun komunikasi yang telah menunjukkan adanya perkembangan yang pesat. Hal tersebut memberikan dampak terhadap hubungan antar negara tanpa adanya suatu pemisah. Hal ini menunjukkan fenomena baru yang telah lahir dari kemajuan zaman. Hal tersebut juga memunculkan kontribusi yang besar dalam bidang perekonomian salah satunya adalah dalam bidang kesehatan.

Inovasi perlu dilakukan mengingat dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan. Hal ini memerlukan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mengejar ketertinggalan. Kondisi tersebut perlu juga mendapat dukungan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu pegawai atau karyawan. Pegawai perlu dalam meningkatkan daya saing, komitmen maupun kinerja karena hal tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menuju kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan.

MSDM merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena menyangkut sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu juga dalam dan fungsi kegiatannya perlu memastikan bahwa sumber daya manusia telah bekerja secara efektif dan adil bagi perusahaan (Schuler dalam Edy Sutrisno, 2016:6). Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja pegawai itu mempengaruhi produktivitas perusahaan atau intansi dimana pegawai itu bekerja, sehingga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012:8) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dalam mencapai kinerja yang optimal dari seorang pegawai maka perusahaan atau instansi dapat memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja dapat menjelaskan sampai sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan dalam perusahaan. Selain itu juga dapat

menjelaskan mengenai fungsi pokoknya dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat diacapai oleh organisasi dalam waktu tertentu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189 – 193). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut memiliki alasan yaitu bahwa didalam jiwa yang terdapat semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Puskesmas merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan. Pembangunan puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan (Alamsyah, 2011).

Apabila berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan puskesmas. Puskesmas merupakan ujung tombak berhasil tidaknya pembangunan kesehatan di lingkungan kecamatan. Pembangunan kesehatan merupakan upaya memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat untuk memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan (Holdgest dan Casio (Azwar :2013).

Puskesmas salah satu pusat pelayanan kesehatan terdepan dan sebagai sarana pelayanan kesehatan sruata pertama, memegang peranan yang sangat penting karena puskesmas merupakan satu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Simpang Kawat sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis Dinas Kesehatan Kota Jambi untuk wilayah kecamatan Jelutung meliputi dua pustu yaitu pustu lebak bandung dan pustu cempaka putih. Dimana kegiatannya bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat. Jumlah pegawai pada puskesmas Simpang Kawat tahun 2024 yaitu sebanyak 46 orang.

Sumber daya manusia di puskesmas Simpang Kawat sangat penting, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia puskesmas dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Pegawai Puskesmas Simpang kawat merupakan hal yang sangat penting untuk melihat sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Davis (2011) Kemampuan pegawai menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efesiensi dalam suatu organisasi tersebut. Penyelesaian pekerjaan pada puskesmas simpang kawat dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Data Persentase Penyelesaian Pekerjaan Puskesmas Simpang Kawat tahun 2024

No	Jenis Program	Satuan	Target Sasaran	Pencapaian	Persentase (%)
1	Program Kesehatan				
	1. Rumah Tangga	Rt	410	370	90%
	2. Desa siaga aktif	Desa	2	2	100%
2	3. Pos Kesehatan Desa	Unit	2	2	100%
	Kesehatan Lingkungan				
	1. Penduduk yang memiliki air minum yang berkualitas	Orang	5632	4432	78%
3	2. air minum yang memenuhi syarat	Unit	800	589	73%
	3. penduduk yang menggunakan jamban sehat	Orang	700	599	85%
4	kesehatan Ibu dan Anak dan Keluarga Berencana				
	1. peningkatan pelayanan kesehatan ibu	Orang	2222	2050	92%
	2. peningkatan pelayanan kesehatan Anak dan Bayi	Orang	3155	3015	95%
5	3. Peningkatan pelayanan keluarga berencana	Orang	3483	3234	92%
	4 Upaya perbaikan gizi masyarakat				
6	1. Balita ditimbang berat	Orang	1560	1150	73%

	badannya				
	2. Balita 6-59 bukan yang mendapatkan kapsul Vit-A	Orang	3565	2000	56%
	3. Bayi usia 0-6 bulan mendapatkan ASI eksklusif	Orang	240	200	83%
	Upaya Pencegahan dan Pemberantas Penyakit menular				
5	1. TB paru	Orang	15	15	100%
	2. Malaria	Orang	400	356	89%
	3. Kusta	Orang	3	3	100%
	4. Pelayanan Imunisasi	Orang	8765	6780	77%
	5. Diare	Kasus	238	238	100%
	6. ISPA	Kasus	95	86	90%
	7. Demam Berdarah Dangué	Kasus	100	90	90%
	Upaya Pengobatan				
6	1. Pengobatan	Orang	13412	12421	92%
	2. Pemeriksaan Laboratorium	Orang	150	130	86%
	Upaya kesehatan pengembangan				
7	1. Upaya Kesehatan Usia Lanjut	Kelompok /Orang	3016	2656	88%
	2. upaya Kesehatan Mata/Pencegahan Kebutaan	Orang	300	300	100%
	3. Upaya Kesehatan Telinga	Orang	100	94	94%
	Rata-Rata Pencapaian				88%

Sumber: Puskesmas Simpang Kawat 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kinerja organisasi Puskesmas simpang kawat pada tahun 2024 sebesar 88 %, hal tersebut belum mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pasal 17 dalam pencapaian kinerja dikatakan maksimal apabila persentase kinerja mencapai 90% . Dapat dikatakan kinerja organisasi puskesmas simpang kawat Jambi belum optimal dan perlu adanya upaya peningkatan agar kinerja meningkat. Berdasarkan uraian yang dilakukan diatas, permasalahan penelitian adalah: Apakah komitmen organisasi afektif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang kawat Kota Jambi, Apakah komitmen organisasi Berkelanjutan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang kawat Kota Jambi, Apakah komitmen organisasi Normatif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang kaw at Kota Jambi.

2. Metode Penelitian

2.1. Rancangan Penelitian

Metode survey, banyak dijumpain dalam riset-riset Sumber daya Manusia Isijianto (2008). Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tulisan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik atau variabel yang dalam hal ini yaitu Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Menurut Sugiyono (2017: 119), Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan dalam mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi yang berjumlah 46 orang.

2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan melalui penggunaan kuesioner sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui observasi. Penelitian ini menggunakan jenis sumber data yaitu Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan melakukan observasi di puskesmas simpang kawat Kota Jambi.

2.3. Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi (x) dan kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan likert. Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

2.4. Teknik Analisis

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari variabel bebas yaitu variabel komitmen afektif (x1), komitmen berkelanjutan (x2), variabel komitmen normatif (x3) terikat Kinerja Karyawan (Y). Digunakan regresi linear berganda, analisis korelasi yang digunakan untuk meneliti pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengujian Hipotesis dan Analisis Variabel

Untuk menguji ke-4 hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda. Untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan 3 didasarkan pada hasil yang terantun dalam tabel berikut.

Tabel 2: Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.879	2.351		0.374	0.711
<i>Affective Commitment</i>	1.826	0.466	0.337	3.916	0.000
<i>Normative Commitment</i>	1.616	0.477	0.294	3.388	0.002
<i>Continuance Commitment</i>	2.376	0.479	0.408	4.958	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel tersebut maka diperoleh nilai parameter konstanta dan nilai parameter penduga untuk melengkapi model regresi yang sudah dirumuskan sebelumnya. Persamaan regresi linear berganda (model regresi) yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,879 + 1,826X_1 + 1,616X_2 + 2,376X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 0,879 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independen yaitu dari komitmen organisasi yang terdiri dari Affective Commitment, Normative Commitment dan Sign Symbol yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka Kinerja Pegawai akan bernilai 0,879 yang artinya pegawai tetap akan merasakan kepuasan ketika Puskesmas Simpang Kawat tidak memiliki komitmen organisasi. 2) Koefisien regresi variabel Affective Commitment (X1) sebesar 1,826 dan bertanda positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Affective Commitment sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat akan meningkat sebesar 1,826. 3) Koefisien regresi variabel Normative Commitment (X2) sebesar 1,616 dan bertanda positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Normative Commitment sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat akan meningkat sebesar 1,616. 4) Koefisien regresi variabel Continuance Commitment (X3) sebesar 2,376 dan bertanda positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Continuance Commitment sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat akan meningkat sebesar 2,376.

3.2. Pengujian Secara Overall (F Hitung)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji Statistik F ini merupakan pengujian yang diperlukan dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA seperti yang penulis tampilkan pada tabel 3. Hipotesis yang penulis ajukan untuk penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat.

Kriteria Pengujian:

Ho diterima apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Signifikansi } F \text{ hitung} > \alpha$

Ho ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Signifikansi } F \text{ hitung} < \alpha$

Tabel 3: Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3325.972	3	1108.657	106.197	.000 ^a
	Residual	438.463	42	10.440		
	Total	3764.435	45			

a. Predictors: (Constant), Continuance, Affective, Normative

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 8,136 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak Ho jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat di Kota Jambi.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besaran R Square digunakan untuk mengukur goodness of fits garis regresi. Tabel di bawah merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,875. Jadi dapat disimpulkan bahwa 87,5% variabel Kinerja Pegawai dapat diterangkan oleh variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment. Sedangkan sisanya sebesar 12,5% diterangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 4: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.875	3.23104	1.851

3.4. Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian statistik t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jadi pengujian statistik t ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment terhadap Kinerja Pegawai. Dalam pengujian ini jika signifikansi t hitung ($p\text{-value}$) $< \alpha$, maka ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Tabel 5: Hasil Uji Statistik

Model		T	Sig.	Correlations Partial
1	(Constant)	0.879	0.711	
	<i>Affective Commitment</i>	1.826	0.000	0.517
	<i>Normative Commitment</i>	1.616	0.002	0.463
	<i>Continuance Commitment</i>	2.376	0.000	0.608

Dari tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa: 1) Variabel Affective Commitment (X1). Terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi Affective Commitment terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X1 diperoleh level signifikansi sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel Affective Commitment berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. 2) Variabel Normative Commitment (X2). Terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi Normative Commitment terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X2 diperoleh level signifikansi sebesar 0,002 yang bernilai lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan

berarah negatif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel Normative Commitment berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. 3) Variabel Continuance Commitment (X3). Terdapat pengaruh yang signifikan pada dimensi Continuance Commitment terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X3 diperoleh level signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel Continuance Commitment berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi.

Dari ketiga variabel tersebut, variabel yang mendekati signifikansi 0,000 adalah variabel Affective Commitment dan Continuance Commitment. Artinya bahwa variabel Continuance Commitment adalah faktor dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat. Selanjutnya diketahui bahwa besarnya pengaruh Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kawat adalah sebagai berikut besarnya pengaruh Affective Commitment adalah $(0,517)^2 = 0,267$ atau sebesar 26,7%, artinya Affective Commitment mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 26,7%. Besar pengaruh Normative Commitment adalah $(0,463)^2 = 0,214$ atau sebesar 21,4%, artinya Normative Commitment mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 21,4%. Kemudian besar pengaruh Continuance Commitment adalah $(0,608)^2 = 0,37$ atau sebesar 37%, artinya Continuance Commitment mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 37%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kawat di Kota Jambi tahun 2018, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Gambaran komitmen organisasi menunjukkan dimensi Affective Commitment yang sedang dari pegawai Puskesmas Simpang Kawat Kota Baru. Kemudian untuk dimensi Normative Commitment, pegawai Puskesmas Simpang Kawat Payo Lebar memiliki Normative Commitment yang tinggi dan untuk dimensi Continuance Commitment, pegawai Puskesmas Simpang Kawat Payo Lebar memiliki Continuance Commitment yang tinggi. 2) Variabel komitmen organisasi yang meliputi Affective Commitment (X1), Normative Commitment (X2) dan Continuance Commitment (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan dengan signifikansi p-value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Sementara secara parsial variabel komitmen organisasi yang meliputi Affective Commitment (X1), Normative Commitment (X2) dan Continuance Commitment (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan hasil perbandingan masing-masing p-value $< \alpha = 0,05$, dimana nilai p-value yaitu 0,000 (X1), 0,002 (X2) dan 0,000 (X3). Artinya bahwa variabel Affective Commitment, Normative Commitment dan Continuance Commitment signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kawat di Kota Jambi. 3) Besar pengaruh variabel atribut terhadap kinerja pegawai yaitu untuk variabel Affective Commitment sebesar 26,7%, kemudian untuk variabel Normative Commitment sebesar 21,4% dan selanjutnya untuk variabel Continuance Commitment sebesar 37%. Artinya bahwa variabel Continuance Commitment merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kawat di Kota Jambi.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J. & Meyer J.P. 2007. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*. 63,1-8
- Alamsyah. 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta :Nuha Medika
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta : Jakarta
- Azwar,S 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bacal,Robert. 2011. *Performance Management Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*: Gramedia Pustaka
- Dale. 2002. *Penelitian Kinerja*. Diterjemahkan oleh FandyTjiptono Penerbit Andi.Yogyakarta.
- Davis Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Ghozali., Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Henri Simamora. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, Yogyakarta :STIE YKPN Yogyakarta
- Husein., Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Umum.Jakarta.
- Husein., Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta.

- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Karsono. 2008, Pengaruh Costumer Satisfacation and Trust Terhadap Customer Loyalty dengan Switching Cost Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs., Mpsi. 2002. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga belas, terj. Vivin Andhika Yuwono, dkk. Penerbit. Yogyakarta..
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Kedua*. Alih Bahasa Jimmy Sadel, dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat: Jakarta.
- Mink. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. PT. Elik Medi Koputindo: Jakarta.
- Miner. 2008, *Organizational Behavior Performance & Productivity, State University*, New York, At Bufolla .
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Penerjemah Handayana Pujaatmaka, dkk. Prehallindo. Jakarta.
- Robbins, S.,P., & Judge,. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku Kedua. Salemba. Jakarta.
- Pemenkes RI nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pelayanan Kesehatan
- Setyorini, Tri., Cristina, Siti Maghfiroh, Yusriyati. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BaitulMaal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akutansi*.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Steers, R.M and Porter, L.W. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Jogjakarta.
- Verthizal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan*, Edisi Keempat, Jakarta :PT. Raja Gafindo
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-3). Rajawali Pers. Jakarta.