

ABSTRAK

Kinerja pegawai di Puskesmas mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan Puskesmas. pegawai harus benar-bener kompeten dibidangnya dan pegawai juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh, dengan tingkat kesalahan 10% ditentukan dengan perhitungan proporsional. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis, analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu yaitu sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian. Sedangkan secara uji koefisien determinasi parsial ditemukan temuan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh sebesar 21,7% terhadap kinerja pegawai, selain itu komitmen kontinyu berpengaruh sebesar 24,3% dan komitmen normatif berpengaruh sebesar 6%.

Kata Kunci: komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif, kinerja pegawai

ABSTRACT

The performance of employees at the Puskesmas has an important role in achieving the goals of the Puskesmas. employees must be truly competent in their fields and employees must also be able to serve optimally. A person's good performance can be influenced by affective commitment, continuance commitment and normative commitment. This study aims to determine how affective commitment, continuous commitment and normative commitment affect employee performance at the Bongas Health Center, Indramayu Regency, both partially and simultaneously.

The research method used is descriptive and verification with a sample of 50 respondents. Data collection techniques used are observation, interviews and questionnaires. The sampling technique used is the saturated sample technique, with an error rate of 10% determined by proportional calculations. The analytical method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, hypothesis testing, analysis of the coefficient of determination.

The results showed that affective commitment, continuance commitment and normative commitment to employee performance at the Bongas Public Health Center, Indramayu Regency, amounted to 52%. While the remaining 48% is a contribution from other variables that are not included in the model proposed in the study. While the partial determination coefficient test found that the affective commitment variable had an effect of 21.7% on employee performance, besides that continuance commitment had an effect of 24.3% and normative commitment had an effect of 6%.

Keywords: affective commitment, continuance commitment, normative commitment, employee performanc