

BAB I

PENDAHULUAN

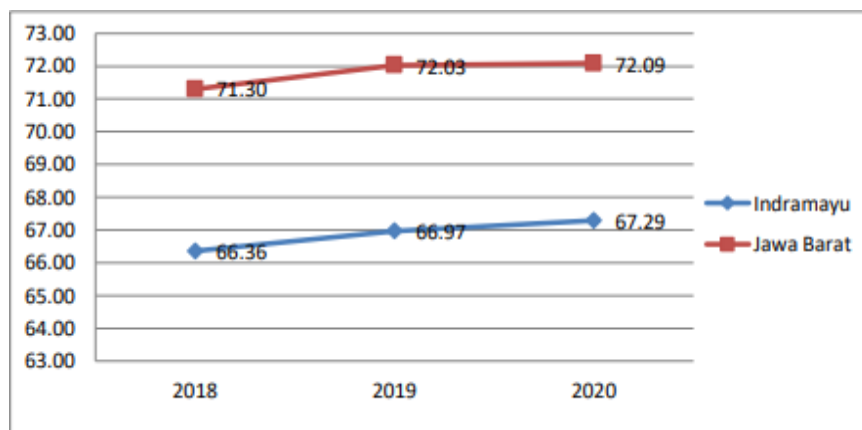
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesehatan masyarakat di suatu negara salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan fasilitas pelayanan kesehatan. Undang- Undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan atau masyarakat.

Pembangunan Nasional yang harus berwawasan kesehatan, yaitu setiap kebijakan publik selalu memperhatikan dampaknya terhadap kesehatan, demikian juga pembangunan di Jawa Barat selama ini telah memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan masyarakat. Namun demikian masih banyak kinerja kesehatan yang harus ditingkatkan dan tantangan yang harus dihadapi sehingga membutuhkan perencanaan dan penggerakan sumber daya kesehatan yang lebih optimal.

Keberhasilan pembangunan di suatu negara dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Indeks Kemiskinan Manusia (IKM). Kedua angka tersebut menunjukkan kualitas pertumbuhan pembangunan suatu bangsa. IPM dipengaruhi oleh tingkat ekonomi, pendidikan dan kesehatan. IPM digunakan secara Internasional sebagai indikator kesejahteraan dan keberhasilan suatu pembangunan suatu daerah atau negara, sehingga tinggi rendahnya tingkat kesehatan (yang diukur dari angka harapan hidup) dan pendidikan (yang diukur dengan dengan Angka Melek Huruf) akan mempengaruhi IPM.

IPM Kabupaten Indramayu masih jauh dibawah IPM Kabupaten lain di bawah Provinsi Jawa Barat. Perbandingan antara IPM Kabupaten Indramayu dan IPM Jawa Barat dapat dilihat pada gambar Grafik dibawah ini:



Sumber: BPS tahun 2020

Gambar 1.1
IPM Kabupaten Indramayu dan Provinsi Jawa Barat
Tahun 2018 s/d 2020

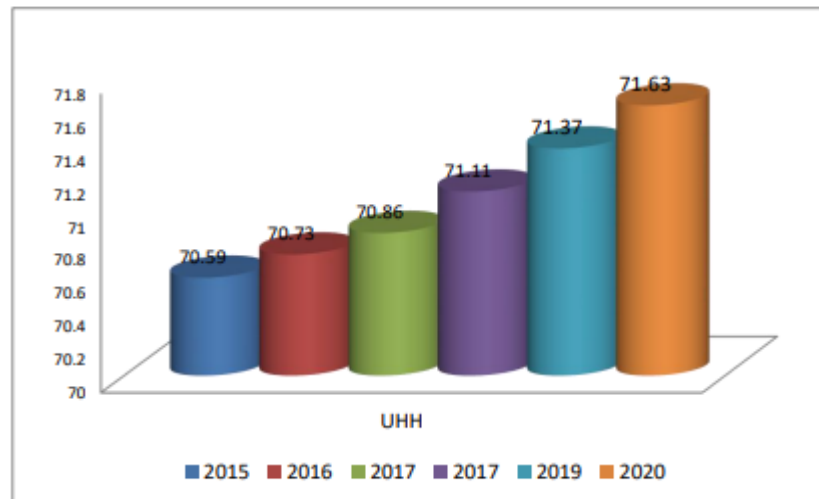
Dari gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa meskipun setiap tahun ada peningkatan pencapaian IPM, namun jika dibandingkan pencapaian IPM Kabupaten Indramayu masih sangat jauh dibandingkan IPM Provinsi Jawa Barat.

Indikator Umur Harapan Hidup (UHH) adalah indikator utama bidang kesehatan karena digunakan untuk mengetahui seberapa besar derajat kesehatan di suatu wilayah. Umur harapan hidup merupakan alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya, dan meningkatkan derajat kesehatan pada khususnya.

Komponen dari Indek Pembangunan Manusia (IPM), yang dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu wilayah. Adanya

perbaikan pada layanan kesehatan melalui keberhasilan pembangunan pada sektor kesehatan dapat diindikasikan dengan adanya peningkatan umur harapan hidup.

Capaian Realisasi dan Kinerja Umur Harapan Hidup (UHH) Kabupaten Indramayu dapat dilihat pada gambar grafik berikut:



Sumber: BPS Indramayu 2020

Gambar 1.2
Umur Harapan Hidup Kabupaten Indramayu Tahun 2015 -2020

Umur Harapan Hidup Kabupaten Indramayu berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) terus mengalami peningkatan sejak 2015 sebesar 70,59 hingga 2020 yang tercapai 71,63. Ini menggambarkan bahwa bayi yang dilahirkan pada menjelang dan awal tahun 2020 memiliki harapan hidup rata-rata sampai usia 71,63 tahun. Walau secara keseluruhan Umur Harapan Hidup Kabupaten Indramayu mengalami peningkatan selama 6 tahun berturut-turut, namun bila dibandingkan dengan UHH Provinsi Jawa Barat Kabupaten Indramayu masih dibawah. Tahun 2020 UHH provinsi Jawa Barat mencapai 73,04 yang berarti UHH Indramayu masih di bawahnya.

Angka kesakitan merupakan indikator yang digunakan untuk mengetahui kasus penyakit atau gangguan kesehatan pada masyarakat. indikator ini dapat dimanfaatkan untuk mengukur tingkat kesehatan masyarakat secara umum yang dilihat dari adanya keluhan yang mengindikasikan terkena suatu penyakit tertentu. Pengetahuan mengenai derajat kesehatan suatu masyarakat dapat menjadi pertimbangan dalam pembangunan bidang kesehatan, yang bertujuan agar semua lapisan masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan secara mudah, murah dan merata. Melalui upaya tersebut diharapkan akan tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang lebih baik. Semakin banyak penduduk yang mengalami keluhan kesehatan berarti semakin rendah derajat kesehatan di masyarakat.

Upaya kesehatan bersumberdaya masyarakat (UKBM) berdasarkan peraturan menteri kesehatan nomor 8 tahun 2019 menyatakan bahwa supaya kesehatan bersumberdaya masyarakat (UKMB) sebagai wahana pemberdayaan masyarakat yang dibentuk atas dasar kebutuhan masyarakat yang dikelola oleh, dari, untuk dan bersama masyarakat dengan bimbingan dari petugas puskesmas, lintas sektor dan lembaga terikat lainya untuk melaksanakan kegiatan masyarakat untuk mewujudkan masyarakat yang sehat dan mandiri dalam bidang kesehatan UU Nomor 36 tahun 2009.

Kondisi masyarakat di perdesaan memiliki kondisi sosial ekonomi yang tidak berbeda dengan masyarakat indonesia. Keadaan yang menjadi prioritas adalah munculnya masalah kesehatan seperti belum jelasnya standar pelayanan kesehatan yang diberikan oleh provider kesehatan di sepanjang daerah. Puskesmas yang

menjadi ujung tombak dari akses pelayanan kesehatan yang menjadi sangat berperan bagi pelayanan kesehatan di daerah.

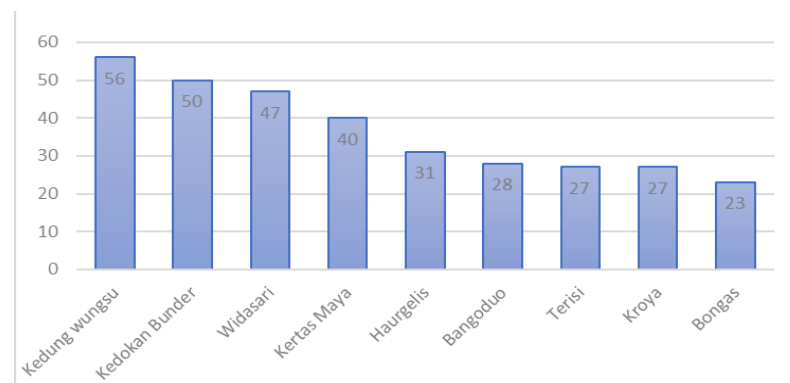
Status kesehatan masyarakat dan cakupan pelayanan kesehatan di daerah masih rendah. Masyarakat secara umum belum mempunyai pengetahuan dan perilaku hidup sehat dan kondisi lingkungan kurang baik. Penggunaan puskesmas di daerah terpencil dipengaruhi oleh akses pelayanan yang tidak hanya disebabkan oleh jarak, tetapi juga disebabkan oleh faktor pelayanan, fasilitas kesehatan, tempat pelayanan, pembiayaan pelayanan, distribusi petugas, pemanfaatan pelayanan dan faktor pengguna meliputi rendahnya pendidikan, dan kondisi sosial budaya masyarakat yang rendah atau miskin.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 tahun 2019 tentang puskesmas menyebutkan bahwa puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif di wilayah kerjanya. Berdasarkan total jumlah puskesmas di Indonesia dari tahun 2016 dimana jumlah semakin meningkat dari 9.767 menjadi 10.292 puskesmas pada tahun 2021, yang terdiri dari 4.201 puskesmas rawat inap dan 6.091 puskesmas non rawat inap. Jumlah ini meningkat dibandingkan tahun 2020 yaitu sebanyak 10.205.

Peningkatan jumlah puskesmas tersebut menggambarkan upaya pemerintah dalam pemenuhan akses terhadap pelayanan kesehatan primer. Pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan primer dapat dilihat secara umum dari rasio puskesmas terhadap kecamatan. Rasio puskesmas per kecamatan dapat

menggambarkan kondisi aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan primer.

Puskesmas dengan angka kesembuhan paling tinggi adalah Puskesmas Kedungwungu. Puskesmas dengan angka kesembuhan tertinggi dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu

Gambar 1.3
Puskesmas dengan Angka Kesembuhan Tertinggi
di Kabupaten Indramayu Tahun 2020

Berdasarkan gambar 1.3 yang menyatakan bahwa puskesmas dengan persentase kesembuhan tertinggi pada Kabupaten Indramayu pada Puskesmas Kedungwungu dengan presentase 56% sedangkan persentase kesembuhan yang terendah pada Puskesmas Bongas dengan persentase 23%.

Permenkes no. 43 tahun 2019 tentang kesehatan masyarakat Nomor 43 tahun 2019 tentang pusat kesehatan masyarakat (puskesmas), pasal 57 menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan mutu pelayanan puskesmas wajib dilakukannya akreditasi secara berkala paling sedikit 3 tahun sekali. Berdasarkan data Kementerian RI (2022) Akreditasi Puskesmas tahun 2021 sama dengan 2020, Berdasarkan No.

HK.02.01/MENKES/455/2020 tentang perizinan dan Akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kesehatan Indramayu yang menyatakan bahwa terdapat 49 puskesmas di Kabupaten Indramayu yang sudah terakreditasi yaitu 25 puskesmas Sedangkan 24 lainnya belum terakreditasi atau masih dalam proses terakreditasi.

Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk seras semakin luasnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan, keberadaan puskesmas sangatlah penting bagi masyarakat khususnya dibidang pelayanan kesehatan, guna mendapatkan pelayanan puskesmas yang maksimal untuk masyarakat sehingga diperlukan adanya upaya untuk menjaga kinerja tenaga kesehatan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas organisasi atau pekerjaannya tersebut.

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja tenaga kesehatan sebab kinerja tenaga kesehatan merupakan salah satu penentu dalam upaya pencapaian tujuan puskesmas.

Penilaian kinerja untuk memberitahukan kepada para pegawai sejauh mana kinerja mereka. Keberhasilan suatu instansi pasti ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) terutama kinerjanya. Dengan begitu instansi bisa mencapai suatu tujuan dengan cepat. Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, instansi harus memilih juga standar penilaian kinerjanya, hasil penilaian kinerja juga dapat

digunakan sebagai pertimbangan untuk kenaikan pangkat atau memberikan penghargaan, hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada para pegawai.

Adapun demikian kriteria penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

Tabel 1.1
Kriteria penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu 2022

No.	Rentang Skor	Kualifikasi
1	90-100	Sangat baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	<59	Buruk

Sumber: Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

Berdasarkan tabel 1.1 menurut data di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu menjelaskan bahwa standar penilaian kerja di instansi dilihat berdasarkan penilaian kinerja dengan kualifikasi sangat baik mendapatkan skor 90-100, selanjutnya kriteria baik mendapatkan skor 80-89, sedangkan kategori cukup mendapatkan skor 70-79, serta kategori kurang mendapatkan skor 60-69, dan kategori buruk mendapatkan <59.

Sistem penilaian kinerja Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu, dilihat melalui beberapa aspek penilain kinerja pegawai yang berdasarkan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/Menkes/ SK/IX/2009 tentang pendoman penilian kinerja sumber daya manusia kesehatan di puskesmas dalam penilaian kinerja puskesmas berdasarkan penilaian aspek sdm, pendidikan, masa kerja, kemampuan, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, penyelesaian pekerjaan,

kehadiran. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor atau aspek penilaian kinerja pegawai yaitu absensi, Berdasarkan 1.4 adalah penilaian pencapaian kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

Tabel 1.2
Penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

No	Pernyataan	Tahun		Predikat
		2021 (%)	2022 (%)	
1	Penilaian Aspek Kemampuan	80	79	Cukup
2	Penilaian Aspek Tanggung Jawab	85	80	Baik
3	Penilaian Aspek Inisiatif	82	80	Baik
4	Penilaian Aspek Kerjasama	80	80	Baik
5	Penilaian Aspek Penyelesaian Pekerjaan	85	80	Baik
6	Persentase Aspek Kehadiran	80	80	Baik
Rata-rata		82	79,8	

Sumber: Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Bongas Kabupaten indramayu mengalami penurunan. Pada tahun 2021 penelitian kinerja pegawai sebesar (82%) dan pada tahun 2022 sebesar (79,8%) mengalami penurunan sebesar 2,2 % pada kinerja pegawai puskesmas Bongas Indramayu. Berdasarkan penilaian kinerja pada tahun 2021 dengan predikat baik dan pada tahun 2022 dengan predikat cukup. Tentunya ini menjadi tantangan bagi kepala puskesmas dimana harus meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya kinerja instansi yang sangat baik.

Berdasarkan semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja pegawai Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu maka dari itu, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan dan wawancara kepada pegawai Puskesmas Bongas, Kabupaten Indramayu mengenai kinerja pegawai. Tabel 1.3 adalah hasil

data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Hasil pra survey kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas kabupaten
Indramayu

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Pegawai								
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan puskesmas	5	4	12	22	13	56	1,86
2	Saya merasa dapat memenuhi, dengan banyak beban pekerjaan yang telah ditetapkan	5	12	15	16	13	61	2,03
3	Saya memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas	0	20	36	6	10	72	2,4
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti sehingga jarang membuat kesalahan	0	32	18	18	7	75	2,5
5	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	0	24	48	8	4	84	2,8
6	Saya tanggung jawab atas kinerja yang dicapai puskesmas	10	16	18	20	8	72	2,4
Skor rata-rata								2,33

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra survey (2022)

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu sebesar 2,33. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu. Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa pegawai yang

menyerah akan pembagian shift kerja yang kurang merata di antara tenaga kesehatan.

Pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tidak selalu akurat, terkadang mereka pun mengeluhkan bahwasanya tugas yang diberikan kepadanya terlalu padat dan banyak sehingga beberapa pegawai merasa kesulitan untuk tepat waktu dan akhirnya mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh beberapa pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah kinerja pegawai yang belum tercapai atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Jika terus dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan produktivitas yang akan menyebabkan kerugian bagi organisasi.

Permasalahan kinerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi terutama pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang nantinya akan membantu manajemen organisasi dapat mengambil berbagai tindakan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aditya Rahman (2018), Karem (2021), Astuti (2021), Burhanudin ddk (2019) dan yang menyebutkan

bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Untuk lebih jelas kondisi pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada instansi. tabel 1.4 adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu.

Tabel 1.4
Hasil pra survey variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada
Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

No.	Variabel	Frekuensi					Jumlah Rata-rata	rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komitmen Organisasi	8	36	49	47	40	15,6	2,6
2	Kepuasan kerja	26	107	17	0	0	20,3	4,06
3	Disiplin kerja	99	123	12	0	0	24,83	4,18
4	Motivasi	32	130	18	0	0	24,46	4,07
5	Lingkungan kerja	33	103	14	0	0	20,63	4,12
6	Budaya Organisasi	45	120	15	0	0	25	4,16
7	Kepemimpinan Transformasional	41	99	10	0	0	21,03	4,20
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas data dari hasil pra survey dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu yaitu komitmen organisasi memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, lingkungan

kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Komitmen organisasi mempunyai skor rata-rata 2,6 dengan dimensi komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih dibawah standar atau dikatakan masih belum optimal.

Komitmen pegawai sangatlah penting bagi organisasi, karena secara langsung pegawai akan terlibat dengan pekerjaannya baik secara fisik, kognitif maupun emosional dalam bekerja . jika pegawai tidak memiliki rasa keterikatan emosional terhadap organisasi maka akan berdampak buruk kedepannya seperti kehilangan semangat dalam bekerja, kurangnya antusias dalam bekerja, konsentrasi hilang, ketidaknyamanan dalam bekerja, dan meninggalkan organisasi.

Salah satu faktor yang terjadi ketika pegawai tidak merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi turnover. Turnover dapat diartikan sebagai aktivitas pergantian pegawai suatu perusahaan/organisasi yang disebabkan oleh beberapa faktor penentu, atau terjadinya perpindahan pegawai tersebut baik secara sukarela maupun terpaksa.

Tabel 1.5
Perputaran pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
Tahun 2017-2022

No	Tahun	Jumlah pegawai	Pegawai masuk	Pegawai keluar	Tingkat Turnover
1	2017	58	-	-	0
2	2018	58	1	2	3,4%
3	2019	57	1	2	3,5%
4	2020	55	2	4	7,4%
5	2021	53	-	2	3,8%
6	2022	51	3	3	5,8%

Turnover Tahunan =
$$\frac{\text{Jumlah Pegawai Yang Keluar}}{\text{Perubahan Pada Akhir Tahun Sebelumnya Dan Awal Tahun Ini:2}} 100\%$$

Sumber: Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

Berdasarkan Tabel 1.5 yang menyatakan bahwa tingkat turnover pegawai yang terjadi pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu mengalami Fluktuasi. Tingkat tunover tertinggi pada tahun 2020 sebesar 7,4% dan tahun 2022 sebesar 5,8%. Turnover pegawai atau arus perputaran keluar masuk pegawai akan membuat anggaran organisasi membesar karena adanya kegiatan rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai yang baru masuk ke organisasi tersebut. Organisasi juga akan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai yang keluar dari organisasi. Organisasi akan dipusingkan dengan adanya hal ini karena kinerja organisasi akan terganggu dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi untuk tetap tinggal berada di organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi yang bermasalah dalam pra survey pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu berikut :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra survey Variabel Komitmen Organisasi Pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

No	Dimensi	Indikator	Pilihan pernyataan					Jumlah Rata-rata	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Komitmen Organisasi									
1	Komitmen Afektif	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di puskesmas	1	4	10	11	4	77	2,56
2		Saya merasa, masalah puskesmas menjadi masalah saya juga	2	5	8	7	8	76	2,53
Skor rata-rata									2,54

No	Dimensi	Indikator	Pilihan pernyataan					Jumlah Rata-rata	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
3	Komitmen Kontinyu	Saya berada di puskesmas ini karena kebutuhan sekaligus keinginan saya	2	3	9	7	9	72	2,4
4		Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan puskesmas ini	2	7	6	8	77	79	2,63
Skor rata-rata									2,51
5	Komitmen Normatif	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan puskesmas	0	10	8	7	5	83	2,76
6		Saya merasa senang bekerja di puskesmas	1	9	6	8	6	81	2,7
Skor rata-rata									2,73
Total skor rata-rata									2,6

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu, termasuk dalam kondisi belum optimal dengan memperoleh skor rata-rata 2,6. Komitmen organisasi terdapat tiga dimensi yaitu Komitmen Afektif (*Affective commitment*), Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*), dan Komitmen Normatif (*Normative commitment*).

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara bersama ibu drg. Wahyuning AP dan Suwaryo, Skep sebagai pimpinan dan pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu. Menunjukkan bahwa komitmen afektif di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu termasuk dalam kondisi kurang baik, terlihat dari skor rata-rata dari variabel sebesar 2,54. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai merasa belum ada keterikatan emosional dengan

organisasi dan kepala puskesmas, yang menimbulkan pekerjaan yang dihasilkan oleh beberapa pegawai kurang optimal, Hubungan paling kuat dan konsisten antara komitmen afektif adalah pengalaman kerja. Jika pegawai yang sudah lama bekerja di organisasi dengan harapan-harapan serta terpenuhi kebutuhan dasarnya maka pegawai akan loyal.

Berdasarkan Komitmen Kontinyu di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu termasuk dalam kondisi kurang baik, terlihat dari skor rata-rata dari variabel sebesar 2,51. Berdasarkan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa di puskesmas ini karena kebutuhan sekaligus keinginan sendiri, namun terdapat beberapa pegawai yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi selama bekerja di puskesmas yang menimbulkan ada rasa keinginan untuk bekerja di tempat lain jika ada peluang.

Berdasarkan Komitmen Normatif di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu termasuk dalam kondisi kurang baik, terlihat dari skor rata-rata dari variabel sebesar 2,73. Berdasarkan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang senang bekerja di puskesmas dan adanya rasa bersalah jika meninggalkan puskesmas.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang dapat memudahkan penulis untuk memproses penelitian selanjutnya, dan rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*). Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai
 - a) Tingkat pencapaian volume kerja belum maksimal
 - b) Hasil pekerjaan kurang maksimal
2. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
 - a) Kurangnya ikatan terhadap puskesmas
3. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*)
 - a) Kebutuhan dan keinginan pegawai belum terpenuhi
4. Komitmen normatif (*Normative commitment*)
 - a) Kurangnya rasa senang bekerja di puskesmas

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan.

1. Bagaimana Komitmen afektif (*Affective commitment*) di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
2. Bagaimana Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*) di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
3. Bagaimana Komitmen normatif (*Normative commitment*) di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
4. Bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
5. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu secara parsial dan simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
2. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*) pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
4. Kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu
5. Besarnya pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu secara parsial dan simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis.

Dibawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah.
- b. Mengenai komitmen afektif, kontinyu, normatif
- c. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai komitmen afektif, kontinyu, normatif terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pihak Lian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif terhadap kinerja pegawai. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah pada dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

Grand theory dalam penelitian ini adalah manajemen, di amana menurut pengertian manajemen serta fungsi manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, dimana menurut pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia dan peran manajemen sumber daya manusia. *Applied theory* atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif dan kinerja pegawai. Dari theory, middle theory serta applied theory maka berikut ini adalah pemaparan dari tiga teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit, dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ini beberapa definisi manajemen yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli sebagai berikut:

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Robbin dan Judge (2016:2) menyatakan bahwa manajer dapat menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, mereka mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, dan mengarahkan aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah proses kerjasama antara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksana fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan

pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sarana-sarana yang telah dilakukan dengan fungsi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efektif dan efisien.

Maka definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas untuk menggerakkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajer melakukan pekerjaan mereka dalam sebuah organisasi, yang merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang, yang berfungsi sebagai garis kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Dengan definisi ini perusahaan manufaktur dan jasa adalah organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2016:2)”. Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Suatu proses yang terdiri atas mendefinisikan tujuan menyusun strategis dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasi aktivitas

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Menentukan tugas-tugas apa yang akan dikerjakan, siapa yang akan mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas ini dikelompokan, siapa yang melapor pada siapa dan dimana keputusan harus dibuat.

3. Memimpin (*Leading*)

Suatu fungsi yang mencakup memotivasi pekerja, mengarahkan aktivitasnya memilih saluran komunikasi yang paling efektif dan menyelesaikan konflik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Aktivitas pengawasan untuk memastikan tercapainya sesuai rencana dan mengoreksi setiap deviasi signifikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau pegawai bagi sebuah perusahaan atau instansi berupa keterampilan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dan Manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia merupakan penentu dari pencapaian tujuan dari suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku pelaksanaan mesin tersebut manusia, tidak bisa diharapkan otomatis akan sia-sia. Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien

sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. sejalan dengan pendapat.

Menurut Hasibun (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Oleh karena itu perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan seluruh sumber daya yang ada, antara lain dengan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Edision et. Al., 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergarasian pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2)

Menurut penulis maka manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja dengan pimpinan dan tenaga kerja lainnya secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan yang mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Hasibun (2019: 14) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang akan mendatang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya pada perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
7. Melaksanakan Pendidikan, latihan, dan penilaian dan prestasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Peran manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk pemimpin manusia ini sangat sulit dan rumit. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja manusia selain cakap, mampu dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan karyawan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Oprasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi dengan menetapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan.

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya instansi memperhatikan fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:17) meliputi sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi, organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Penghargaan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajukan keahlian yang diperlakukan baik untuk pekerja dapat mampu di masa mendatang oleh manajer profesional.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Adil artinya sesuai dengan presentasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya.

d. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh berdasarkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama.

Menurut Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:32) bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Edison, Y., & Imas, K. (2016:221) komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengajarkan keunggulan dan meraih prestasi, dan pegawai merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016:47) adalah tingkat dimana seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota.

Maka definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kepercayaan individu terhadap sebuah nilai-nilai organisasi, dalam kemauan untuk bekerja keras dalam memelihara keanggotaannya, dengan adanya keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap dalam suatu organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja terbentuk, tetapi melewati berbagai proses dan tahapan hingga akhirnya bisa diukur. Menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2016:243) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Faktor personal
 - a. Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.
 - b. Usia dan masa kerja
 - c. Tingkat pendidikan
 - d. Jenis kelamin
 - e. Status perkawinan
 - f. Keterlibatan kerja
2. Faktor Situasional
 - a. Nilai (*value*) tempat kerja

Nilai- nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling berikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan strut akan mempermudah setiap pegawai untuk saling menghargai dalam membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan nilai itu.
 - b. Keadilan organisasi

Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajiban atau pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberikan dorongan respek menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Faktor Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran,

tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi berbagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.3.1 Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen Afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*Want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Menurut Meyer & Allen dalam Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:19) komitmen afektif merupakan ikatan emosional yang melekat pada seseorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat diartikan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2016:43) afektif merupakan segmen perasaan atau emosional dari suatu sikap dan direfleksikan dalam pernyataan saya marah karena digaji kecil”.

Menurut Robbins dan Judge (2016:69) Teori peristiwa afektif (*affective event theory* AET) menunjukkan bahwa bekerja bereaksi secara emosional pada hal-hal

yang terjadi di tempat kerja dan reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka. Peristiwa kerja ini mendorong reaksi emosional positif atau negatif yang diterima kepribadian dan suasana hati pekerja untuk selanjutnya direspons dengan intensitas lebih tinggi atau rendah. Orang-orang dengan skor stabilitas emosional rendah lebih mungkin bereaksi kuat pada peristiwa negatif.

Menurut Wibowo (2017:215) komitmen afektif merupakan komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tempat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bawa komitmen afektif merupakan ikatan emosional yang terdapat pada diri karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan berkeinginan untuk selalu berkarir di organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2017:43) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif antara lain yaitu karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja.

a. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang mempengaruhi komitmen afektif adalah cara mengambil keputusan.

b. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen afektif, antara lain variabel demografi, seperti gender, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta variabel seperti kepribadian dan nilai (value) yang dianut.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras. Dalam hasil penelitian ini menemukan korelasi yang cukup besar antara pimpinan, yang merupakan bentuk pengalaman kerja, dengan komitmen organisasi.

d. Dukungan organisasi

Yang menjelaskan adanya komitmen secara emosional dari karyawan kepada organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosi sosial dan menilai kesiapan organisasi untuk memberikan penghargaan terhadap peningkatan usaha, karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Pegawai yang memiliki komitmen afektif pada dirinya memiliki indikator yang sesuai dengan definisi komitmen afektif dikembangkan menurut Allen & Meyet (1997) Sebagai berikut:

1. Pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi
2. Perasaan antusias yang dimiliki pegawai terhadap organisasi
3. Perasaan bangga yang dimiliki pegawai terhadap organisasi
4. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya
5. Pegawai cenderung bekerja melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi

6. Pegawai memiliki keinginan bekerja demi tercapainya tujuan organisasi
7. Pegawai berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir di organisasi
8. Pegawai merasa ingin bertahan sebagai anggota organisasi
9. Pegawai merasa masalah organisasi menjadi masalah pegawai

2.1.3.2 Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*)

Komitmen kontinyu mencerminkan kekuatan kecenderungan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan yang lain. Komitmen kontinyu muncul dari suatu perspektif dimana individu dipandang tetap berada dalam organisasi karena mengakumulasikan reward ekstrinsik dan manfaat yang dapat diperoleh Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:17)

Menurut Meyer & Allen dalam Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:29-30) Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*) berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi ini. Artinya terdapat dua aspek komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang bersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan.

Menurut Wibowo (2017:215) komitmen kontinyu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan yang

tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemahaman kebutuhan.

Dalam komitmen kontinyu terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kontinyu menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:45) faktor menyebabkan komitmen kontinyu adalah investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain. Komitmen kontinyu berkorelasi negatif dengan jumlah alternatif pekerjaan lain serta menariknya pekerjaan lain tersebut. Investasi maupun alternatif pekerjaan ini tidak akan berdampak apapun terhadap komitmen rasional apabila karyawan tidak menyadari dan tidak mengetahui akibatnya.

Pegawai yang memiliki komitmen kontinyu pada dirinya memiliki indikator yang sesuai dengan definisi komitmen kontinyu dikembangkan menurut Allen & Meyer (1997) Sebagai berikut:

1. Merasa sangat sulit meninggalkan organisasi meskipun menginginkannya
2. Adanya keterlibatan alternatif pekerjaan lain yang tersedia
3. Kebutuhan sekaligus keinginan saya
4. Adanya sedikit pilihan untuk dikorbankan apabila meninggalkan organisasi

2.1.3.3 Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan komitmen yang dimiliki seseorang individu karena seseorang merasa berkewajiban mengabdikan kepada instansi, dan pegawai memiliki loyalitas atas pekerjaannya. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:18) komitmen normatif sebagai” suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang

budi pada organisasi. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan . perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi, ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dengan organisasi.

Menurut Wibowo (2017:215) komitmen normatif merupakan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Dalam komitmen normatif terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen normatif menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf, R M., & Syarif, D. (2017:18) faktor-faktor yang menyebabkan komitmen normatif antara lain proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi kepada karyawan. Proses sosialisasi terjadi di lingkungan keluarga dan lingkungan kerja

Pegawai yang memiliki komitmen normatif pada dirinya memiliki indikator yang sesuai dengan definisi komitmen normatif dikembangkan menurut Allen & Meyer dalam yusuf dan syarif (2017 :17) Sebagai berikut:

1. Adanya kewajiban untuk tetap bersama organisasi
2. Merasakan tidak tepat meninggalkan organisasi, walaupun organisasi memberikan keuntungan
3. Merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi

4. Loyal pada organisasi
5. Adanya suatu tanggung jawab yang tinggi terhadap orang-orang yang berada dalam organisasi
6. Merasa senang berada di organisasi

2.1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci dalam efektivitas atau keberhasilan organisasi. Setiap organisasi memperhatikan kinerja pegawainya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan kepadanya. sejalan dengan teori

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) Menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atas keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sarana maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik tapi sebaliknya bagi yang tidak mencapai dikategorikan bekerja kurang atau tidak baik

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam periode tertentu dan dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189)

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam menciptakan tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjamin pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya juga baik.

5. Motivasi kerja

merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahan untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-normaini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota segenap perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang dan sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan sarana atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja berupa ruangan *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu

Kinerja didorong oleh beberapa faktor baik itu dari faktor pendorong yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson dalam Akbar (2018) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu : faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dimana faktor organisasi mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan juga komitmen pada organisasi.

2.1.4.2 Tujuan, Evaluasi Dan Kegunaan Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu

3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau tetap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mengidentifikasi atau merumuskan kembali sarana masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sarana masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
6. Merasa pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

Kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
- b. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, model kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pasal 4 PP No 46 Tahun 2011 bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan prestasi yang diharapkan dari pegawai, seperti kualitas, kuantitas, waktu biaya, kemampuan tanpa pengawasan perilaku individu. Berdasarkan pasal tersebut mengacu dan memiliki kesamaan dengan Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan dari teori dari Johan Miner dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah sesuatu yang berkaitan dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas. Adapun indikator dari kualitas yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Keandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab:

- a. Tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Insentif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan dalam bekerja

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai pembandingan dan gambaran untuk penelitian yang sedang peneliti lakukan, mengenai pengaruh komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif) terhadap kinerja pegawai. Berikut ini beberapa tabel penelitian terdahulu yang dijadikan bahan pembandingan agar diketahui perbedaan dan persamaannya. Penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Narwadan. R. Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol.1, No.2 (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja	Komitmen afektif Keikutsertaan individu terhadap tujuan organisasi, tujuan pada organisasi pada ikatan psikologis (Allen dan Mayer 1990) Kinerja karyawan Jika kinerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan akan	Variabel komitmen afektif memiliki nilai signifikan $0,033 < 0,05$ dan Unstandardize n coefficients B sebesar 0,174. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif secara parsial	Kepuasan kerja, motivasi kerja dan lokasi penelitian	Komitmen afektif dan kinerja karyawan.

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Karyawan Di puskesmas Seira Wermatikan	baik pula, demikian sebaiknya jikan kinerja karyawan tidak baik maka tidak baik pula kinerja karyawan (Simamora 2004	berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada puskesmas		
2	Bidayati. U Jurnal Optimal Vol.7, No.1 (2017) Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja Kader POS pelayanan Pada puskesmas Gondan 1, Saleman Yogyakarta.	Komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif ketiga komponen tersebut dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dengan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya, keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab (Luthans1995 p.131) kinerja kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. (Robbins 2006)	Variabel komitmen afektif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen kontinyu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial komitmen normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja dan lokasi penelitian	Komitmen dan kinerja

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	<p>Aditya Rahman</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia (2018)</p> <p>Effects of job Stasion and organizational commitment on employees performance di puskesmas mlati 2 selman</p>	<p>Komitmen afektif: keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi</p> <p>Komitmen kontinyu ketersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi</p> <p>Komitmen normatif : keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi (Allen Mayer 1990)</p> <p>Kinerja pegawai : Prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi aktual karyawan</p>	<p>Analisis yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,047 yang berarti lebih kecil 0,05. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain hipotesis dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti. Berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kepuasan kerja. OCB dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>
4	<p>Karem, M.A., Mahmood, Y.N., Jameel, A.S., & Ahmad, A. R.</p> <p>Journal Of Humanities And Social</p>	<p>Komitmen Afektif: Mengacu pada keterlibatan dan partisipasi emosional individu, pengakuan</p>	<p>Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja perawat</p> <p>Komitmen kontinyu</p>	<p>Kepuasan Kerja dan lokasi dan waktu penelitian</p>	<p>Komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Sciences Reviews. eISSN, Vol.7, No.6 (2019). 2395-6518</p> <p>The Offence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurses' Performance. The Hospital of al-athir</p>	<p>dengan organisasi</p> <p>Komitmen kontinyu: Tergantung pada realisasi buaya dan manfaat karyawan dari keberangkatan dari organisasi. Karyawan sadar akan biaya, bahaya dan keuntungan finansial untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi</p> <p>Komitmen normatif Mengacu pada perasaan karyawan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi</p> <p>Kinerja karyawan: Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang dan kelompok setelah melakukan tugas</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja perawat</p> <p>Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perawat</p> <p>Secara bersama-sama komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perawat</p>		
5	<p>Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). International journal of social and management studies, Vol.2 No.6 89-99</p> <p>The Effenct Of Quality Of Work Life And Organization Commitment On</p>	<p>Komitmen Afektif : Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins & judge 2008)</p> <p>Komitmen Kontinyu: Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral dan etis</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan lokasi dan waktu penelitian</p>	<p>Komitmen organisasi dan kinerja puskesmas</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Performance With Moderation Of Organization Culture: Study On Public Health Center Puskesmas In Gabus District	(Robbins & judge 2008) Komitmen Normatif: Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbins & judge 2008) Kinerja karyawan Bekerja ekstra melebihi waktu yang diperlukan Bekerja lebih keras Orientasi pada pelanggan Inisiatif bekerja mandiri Mempunyai usaha keras dalam mengembangkan potensi Pengetahuan dan keterampilan Tepat waktu kerapihan (Bono & Judge, 2003			
6	Ria Pajama N.A, Eviatiwi K.S Jurnal ilmiah manajemen Ubhara Vol.2, No.2 (Oktober 2020) Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen	Komitmen Afektif keinginan untuk menjadi anggota organisasi merasa memiliki keterlibatan dalam organisasi keterkaitan secara emosional membanggakan perusahaan kepada orang lain	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja. Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan	Lokasi penelitian	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja karyawan

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Normatif dan Komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan Pada Puskesmas</p>	<p>Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) Komitmen Berkelanjutan berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan pertimbangan keluar perusahaan berat meninggalkan organisasi Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) Komitmen Normatif ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan tetap bertahan merupakan kewajiban memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) Kinerja karyawan Kualitas dari hasil Kuantitas dari hasil Ketepatan waktu Kehadiran Nurandini (2014)</p>	<p>signifikan terhadap kinerja berarti bahwa semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja. Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi pula kinerja</p>		

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
7	<p>Emiyanti. L, Rochaida. E, & Tricahyadinata Irsan</p> <p>Jurnal the manager Reviu Vol 2, No.1 2020 15-24</p> <p>Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai</p>	<p>Komitmen afektif</p> <p>Penerimaan terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian organisasi (poter, 2003:102)</p> <p>Kinerja pegawai Hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal (Mathis and Jacson 2006 :378)</p>	<p>Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif mampu mendorong kinerja secara nyata.</p>	<p>Karakteristik individu, motivasi intrinsik dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen afektif dan kinerja pegawai</p>
8	<p>Siswatiningsih Ida, Raharjo Kusdi, Prasetya Arik</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3, No.2 (2016)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen</p>	<p>Komitmen afektif:</p> <p>Mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan organisasi (Mayer & Allen 1996)</p> <p>Komitmen Kontinyu :</p> <p>Mengacu pada suatu ikatan berdasarkan akumulasi biaya, pensiun akumulasi biaya, kompensasi keahlian dan investasi diri yang corary</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Kepemimpinan transformasional, transaksional, budaya organisasi, motivasi kerja dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	organisasi dan kinerja karyawan rumah sakit muhammadiyah	dengan keanggotaan organisasi (Mayer dan Allen 1996) Komitmen normatif: Mengacu pada perasaan memiliki kewajiban untuk terus berada dalam organisasi (Mayer dan Allen 1996) Kinerja pegawai Quality, Quantity, TimeLiness, Cost effectiveness, need for supervision dan interpersonal inper (Martoyo 2000)			
9	Rana, S., Kalibu, F. K., & Dkk Jurnal KESMAS Vol.9, No 6 Oktober 2020 Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado,	Komitmen afektif: Ikatan emosional terhadap organisasi Komitmen kontinyu : adanya keinginan bekerja di tempat lain Komitmen normatif: Mengacu pada perasaan memiliki kewajiban untuk terus berada dalam organisasi Kinerja pegawai Kinerja pegawai Hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik	Nilai P value 0,007 lebih kecil nilai α (0,05) yang menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan	Beban kerja, waktu dan lokasi penelitian	Komitmen organisasi dan kinerja pegawai

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		formal maupun informal			
10	Nur Sofianto, I Pengaruh Kehadiran prosedural spiritualitas di tempat kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada puskesmas UPTD unit Buluspesantren	Komitmen afektif; Adanya keterlibatan sikap pegawai dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan Kinerja pegawai Meaningful work, sense of community, Alignment with organization value	Yang menunjukkan bahwa t hitung sebesar $-1,315 < t$ tabel sebesar $2,02439$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,196 > 0,05$ berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Keadilan prosedural, spiritualitas dan waktu dan lokasi penelitian	Komitmen afektif dan kinerja pegawai.
11	Novitasari, D dan Widiastuti Jurnal Riset Manajemen vol.5, no. 1, hal 17-31 (Januari 2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Kulon Progo	Komitmen Afektif : Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins & judge 2008) Komitmen Kontinyu: Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral dan etis (Robbins & judge 2008) Komitmen Normatif: Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbins & judge 2008)	komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Variabel	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja dan lokasi penelitian	Komitmen organisasi dan kinerja Karyawan

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Kinerja karyawan Bekerja ekstra melebihi waktu yang diperlukan, Bekerja lebih keras, Orientasi pada pelanggan, Inisiatif bekerja mandiri , Mempunyai usaha keras dalam mengembangkan potensi, Pengetahuan dan keterampilan, Tepat waktu, kerapian (Bono & Judge, 2003			
12	Singo Surandono, Sukmonohadi, Dan Hidayah, Siti Dkk Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi Vol.25, No.45 (2018) Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Afektif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat RSUD	Komitmen afektif: Bagian menghabiskan sisa hari di organisasi, bangga terhadap organisasi, merasa permasalahan organisasi menjadi masalah sendiri, merasa paling terikat pada organisasi saat ini dibanding organisasi lain, menjadi bagian dari organisasi, terikat secara emosional dengan organisasi, dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (kim, 2014) Kinerja pegawai	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga diinterpretasikan bahwa komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja perawat	Kepuasan Kerja, dan lokasi penelitian	Komitmen afektif dan kinerja

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		<p>Pelayanan berfokus pada pelanggan, keterampilan komunikasi, upaya peningkatan kinerja, belajar berkelanjutan, kerjasama, motivasi, ketekunan, disiplin, dan hasil kerja. (Armstrong, 2014)</p>			
13	<p>Yulia Sari, H. & Kusuma. R. M.</p> <p>Jurnal Psikologi Jambi Vol.05, No. 02 Oktober 2020 64-79</p> <p>Systematic literature review: Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kader Puskesmas</p>	<p>Komitmen afektif: perasaan emosional dan keyakinan keyakinan dari anggota terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi</p> <p>Komitmen kontinyu: nilai ekonomis yang didapat dari seseorang, yang berarti seseorang</p> <p>Komitmen normatif: keinginan untuk bertahan di organisasi</p> <p>Kinerja: wujud hasil kerja yang dikerjakan</p>	<p>Komitmen organisasi terhadap peran diri dan organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja kader puskesmas dalam memenuhi beban tugasnya</p>	<p>Kepuasan kerja, waktu dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen dan kinerja</p>
14	<p>Sembiring, R., & Winarto</p> <p>Jurnal Ilmiah Metodologi Vol.6, No.1 (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan komitmen terhadap</p>	<p>Komitmen Afektif</p> <p>Kekuasaan atas keinginan seseorang dalam bekerja (Grebeg dan Baron 2008)</p> <p>Komitmen kontinyu</p> <p>Kekuatan atas keinginan seseorang dalam melakukan</p>	<p>Berdasarkan hipotesis secara parsial menunjukkan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dan secara simultan</p>	<p>Budaya organisasi dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen dan kinerja pegawai</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kinerja Pegawai di Puskesmas	pekerjaan, karena membutuhkan pekerjaan (Grebeg dan Baron 2008) Komitmen normatif Kekuatan atas keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan di sebabkan memiliki kewajiban untuk bertahan (Grebeg dan Baron 2008) Kinerja karyawan Kualitas, kuantitas, tanggung jawab (mangkunegara 2013)	menunjukkan bahwa komitmen memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.		
15	Richard H. Mone, Ridolof W. Batilmurik dan Dkk Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Vol.12, No.2 (2020) Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang	Komitmen Afektif : Berkaitan dengan ikatan emosional setiap individu terhadap setiap organisasi (Meyer & Allen 1993) Komitmen Kontinyu: Berkenan dengan keinginan individu untuk berpindah ke organisasi lain jika di tawarkan kompensasi yang lebih (Meyer & Allen 1993) Komitmen normatif Berkenaan dengan ketaatan	Komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian	Komitmen organisasi (komitmen afektif, Komitmen kontinyu dan komitmen Normatif) Kinerja pegawai

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		<p>individu terhadap norma-norma dalam organisasi (Meyer & Allen 1993)</p> <p>Kinerja pegawai: Kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran ditempat kerja, ketepatan waktu dan efektivitas pengawasan</p>			
16	<p>Burhanudin, Muhammad Zainul dan Muhamad Harile</p> <p>Jurnal Maksipreneur Vol.8, No.2 (juni 2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit islam Banjarmasin</p>	<p>Komitmen organisasi</p> <p>Komitmen afektif</p> <p>Komitmen Berkelanjutan</p> <p>Komitmen Normatif (Robbins dan Judge 2008)</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>Kualitas kerja</p> <p>Kuantitas kerja</p> <p>Ketepatan waktu (Mangkunegara 2014)</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Disiplin kerja, lingkungan kerja, waktu dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen organisasi</p> <p>Kinerja karyawan</p>
17	<p>Cholis. N & Kurniawati</p> <p>Jurnal Ilmu Kesehatan, Vol.10, No.2 Desember 2019 103-111</p> <p>Komitmen afektif, komitmen kontinyu dengan kinerja</p>	<p>Komitmen afektif</p> <p>Ikatan emosional pada diri karyawan</p> <p>Komitmen normatif:</p>	<p>Komitmen afektif tidak memiliki hubungan yang signifikan ($\alpha = 0,078$) sedangkan komitmen normatif yang memiliki hubungan signifikan ($\alpha = 0,000$) terhadap</p>	<p>Waktu dan lokasi penelitian</p>	<p>Komitmen afektif, komitmen normatif dan kinerja pegawai</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	perawat dalam pemenuhan <i>Activity Daily Living (ADL)</i>		kinerja perawat		
18	Paul Olendo, Dr. Medina Halako Thawalib, Prof. Peter K Obonyo, Prof. Giuro Wainaina African Journal of Emerging Issues Vol. 4, No. 5 111-131, June 2022 <i>The Role Affective Commitment On The Relationship Between Employee Organization Identification And Employee Performance In The Motor Vehicle Industry In Kenya</i> (Peran Komitmen Afektif Pada Hubungan Antara Identifikasi Organisasi Karyawan Dan Kinerja Karyawan)	Komitmen Afektif Atribut individu Sifat pekerjaan Pengalaman karyawan Struktur organisasi Kinerja kinerja tugas dan kinerja kontekstual	Bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak memediasi hubungan antara RoI dan kinerja karyawan ditolak dan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara Eoi dan kinerja karyawan.	Identifikasi organisasi, dan lokasi penelitian	Komitmen afektif dan kinerja
19	Ida Ayu Oka Marini, Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih Putu Saroyrni Piartini	Kinerja Tugas Kinerja adaptif Kinerja kontekstual abiu et al. 2016	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kompetensi Lokasi penelitian	Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Jurnal Manajemen Bisnis vol.20 No.2. Februari 2018</p> <p>The Influence Of Competency On Employee Performance Through Organizational Commitment Dimension (Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. RSUD Sentot</p>	<p>Komitmen afektif</p> <p>.Komitmen afektif mengacu pada sisi emosional yang melekat pada seorang karyawan mengenai keterlibatan dalam organisasi</p> <p>.Adanya kecenderungan karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat akan selalu setia pada organisasi</p> <p>.komitmen afektif akan timbul karena adanya kebutuhan dan ketergantungan terhadap kegiatan yang telah dilakukan.</p> <p>Komitmen normatif Perasaan karyawan yang mengacu pada rasa kewajiban karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain</p> <p>Komitmen berkelanjutan kompetensi diri dan mengerjakan tugas, keterampilan manajemen tugas.</p>	<p>Komitmen kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Dimensi dan Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
20	<p>Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq dan Mochammad Djudi Mukzam</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol.47 No.2 juni 2017</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pada puskesmas garut</p>	<p>Komitmen afektif</p> <p>Karakteristik pribadi</p> <p>Pengalaman kerja (Allen & Mayer 1990)</p> <p>Komitmen kontinyu</p> <p>Besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu</p> <p>Persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain (Allen & Mayer 1990)</p> <p>Komitmen normatif</p> <p>Pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau organisasi)</p> <p>Pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. (Allen & Mayer 1990)</p> <p>Kinerja</p> <p>Jumlah pekerjaan</p> <p>Kualitas pekerjaan</p> <p>Ketepatan waktu</p> <p>Kehadiran</p> <p>Kemampuan kerjasama</p> <p>Bangun 2012:223</p>	<p>Bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan namun variabel bebas komitmen kontinyu secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	Lokasi penelitian	Komitmen organisasi dan kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu instansi atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Kerangka pemikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel independen pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu.

2.2.1 Pengaruh Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai selain dilakukan secara simultan juga dilakukan secara parsial. Di antara penelitian tersebut adalah yang dilakukan oleh Menurut Rosario Narwadan (2021) penelitian dilakukan pada Puskesmas Seira Maluku, penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Seira. Populasi yang digunakan sebanyak 45 orang. Secara parsial variabel komitmen afektif memiliki nilai signifikan $0,033 < 0,05$ dan unstandardized coefficients B sebesar 0,174. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Uji F yang menunjukkan bahwa

komitmen afektif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $< 0,05$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Menurut Nur Sofiatun, I (2021) pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan skala likert, penelitian mengambil sampel 42 pegawai pada UPTD unit Puskesmas Buluspesantren sampel yang digunakan sampel jenuh, secara hipotesis komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa t hitung sebesar $-1,315 < t$ tabel sebesar 2.02439. hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Menurut Singosurandono. S, Hidayah Siti dan Handayani SB. (2018) yang melakukan penelitian pada RSUD Tugurejo Semarang Provinsi Jawa Tengah, populasi yang digunakan sebanyak 432 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 235 responden dengan teknik random sampling dan yang dapat diolah sejumlah 195 eksemplar. Hasil uji hipotesis komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat, semakin komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja perawat pada RSUD Tugurejo Semarang Provinsi Jawa Tengah

2.2.2 Pengaruh Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*) Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja pegawai pada tenaga kesehatan Menurut Rana, Kolibu dan Dkk (2020). Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan rancangan *cross*

sectional tempat penelitian di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado pada Bulan Januari-juni 2020. Sampel penelitian yaitu semua tenaga kesehatan di puskesmas paniki. Berdasarkan analisis antara variabel bahwasanya secara hipotesis nilai P value (0,007) lebih kecil dari nilai α (0,05) yang menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen kontinyu dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas. Fenomena yang terjadi yaitu masih kurangnya komitmen kontinyu dari tenaga kesehatan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain apabila mereka mendapatkan tawaran yang lebih baik.

Menurut Karem, M.A., Mahmood, Y.N., Jameel, A.S., & Ahmad, A. R. (2019). Penelitian ini dilakukan pada Rumah sakit Ibnu Al-Athir dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan struktur kuesioner untuk mengumpulkan data. Dengan kuesioner terstruktur populasi ini mempelajari 200 perawat di rumah sakit dan 127 hanya kembali 108 kuesioner. Yang menunjukkan bahwa secara hipotesis komitmen kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit dengan (P-value 0.01, 0,05) H3 diterima sama.

Bidayati U (2017) penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif kasual dimana studi penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gordean 1, Gordean Saleman, Daerah Istimawah Yogyakarta Responden penelitian ditentukan dengan metode purposive sampling dengan kriteria kader posyandu yang telah menjalankan tugas minimal 2 tahun aktif dalam kegiatan posyandu. Data dikumpulkan dengan menyebarkan

kuesioner pada responden. Instrumen dalam bentuk kuesioner tersebut diuji dengan uji reabilitas dan validitas menggunakan SPSS 20. Populasi responden sebanyak 91 orang dimana 10 orang diantaranya bertugas sebagai kader posyandu kurang dari 2 tahun. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel komitmen kontinyu dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,05.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada tenaga kesehatan Menurut Sembiring, R., Winarto (2020) Melakukan penelitian pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, responden dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit yang berjumlah 89 orang, teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian mengenai pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja pegawai menurut Menurut Richard H. Mone, Ridolof W. Batil Murik, Amaram Rohi Bire (2020) yang melakukan penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Di Kupang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian sejumlah 79 perawat dan hasil penelitian yang dapat diambil yaitu komitmen

komitmen normatif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSJ Naimata Kupang.

Menurut Cholis. N., & Kurniawati (2019) metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross-section. populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di IRNA RSUI Madinah Kesembon, jumlah perawat 40. Komitmen normatif yang memiliki hubungan yang signifikan $\alpha = 0,000$ lebih kecil ($\alpha = 0,05$)

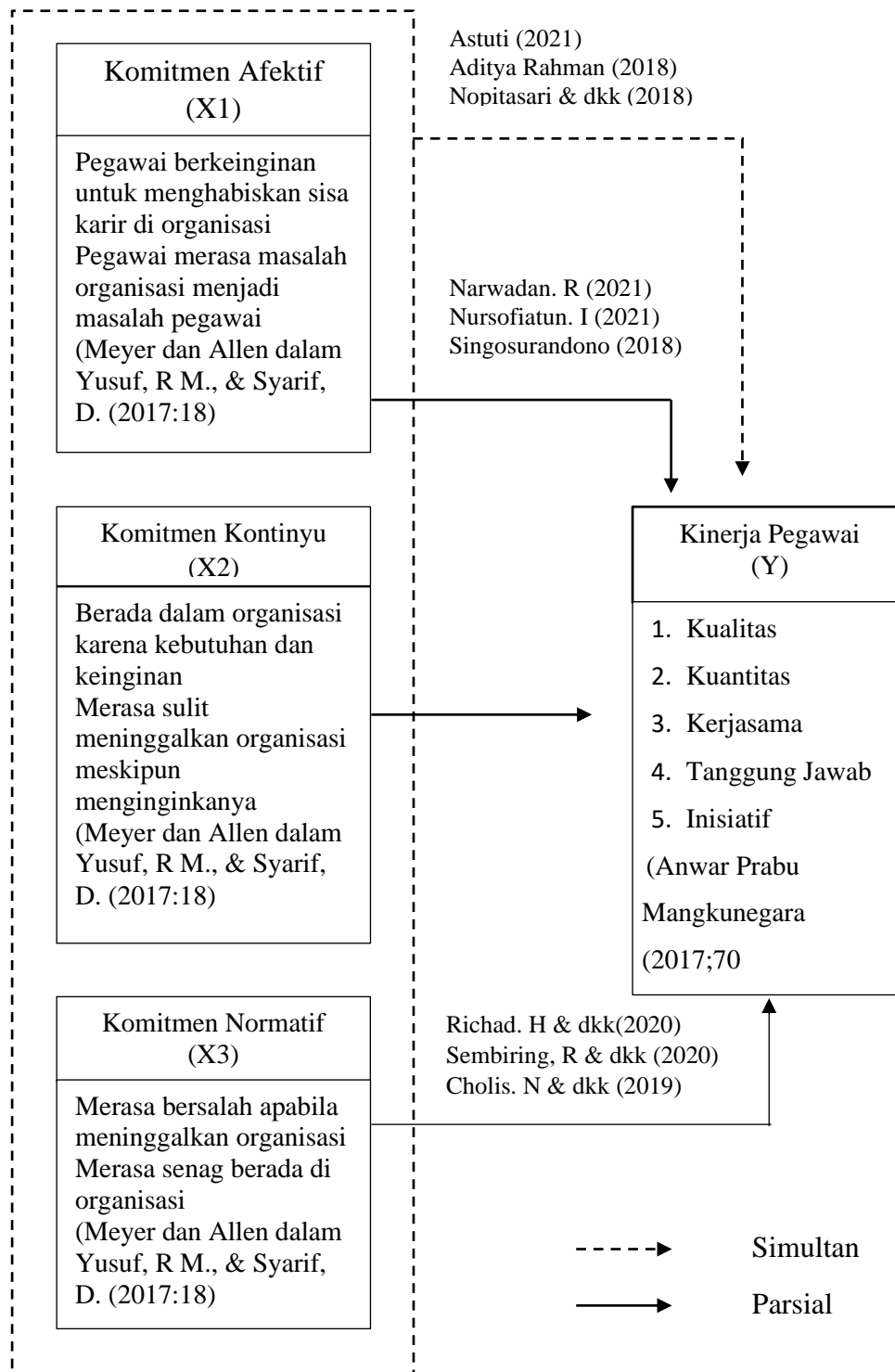
2.2.4 Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa penelitian tentang komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai. Menurut Aditya Rahman (2018) penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Melati Dengan metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan metode sampel yang digunakan sampel jenuh mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 51 pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.047 yang berarti lebih kecil 0,05. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain hipotesis dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti. Berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehari-hari.

Menurut Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). Jenis penelitian yang digunakan explanatory, jenis data yang digunakan data primer data primer. Populasi dalam

penelitian ini 107 petugas kesehatan di puskesmas kecamatan gabus kabupaten pati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sensus sampling mengambil seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif pada kinerja hasil regresi menunjukkan bahwa nilai beta komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja sebesar 0,448 tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada puskesmas gabus.

Menurut Menurut Nopitasari. W dan Fidiastuti, F (2018) yang melakukan penelitian pada Puskesmas Kalibawang Kabupaten kulon Progo. Penelitian ini termasuk kategori penelitian adodiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan puskesmas sebanyak 41 orang, dengan pendidikan terendah SLTP. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,011 < \text{nilai } \alpha$ (0,05) terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat menjelaskan dapat hipotesis yang dapat dibangun dalam penelitian.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, diaman rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai

2. Hipotesis Parsial

- a. Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
- b. Komitmen Kontinyu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
- c. Komitmen Normatif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

BAB III

MOTODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan penelitian yang dilakukan menggunakan dengan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 35) yaitu metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis. Tujuan survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail dengan latar belakang, sifat-sifat serta karakteristik khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2018:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode penelitian ini untuk memberikan gambaran pada penulis bagaimana cara penelitian akan dilakukan dan masalah dapat terselesaikan.

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, dianalisis secara Kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8). Kemudian data yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut ditarik kesimpulan.

Berikut pengertian metode deskriptif dan verifikatif menurut sugiyono, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif) dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu.

Sedangkan Metode Verifikatif menurut Sugiyono (2018:11) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen

afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

3.2 Definisi Variabel Dan Oprasioanl Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu komitmen afektif, Variabel (X_2) yaitu komitmen kontinyu, variabel (X_3), variabel (Y) yaitu kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan. Operasionalisasi variabel merupakan tabel yang berisi tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel karena memuat dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:39).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel komitmen afektif (X_1), komitmen kontinyu (X_2). Komitmen normatif (X_3), kinerja pegawai (Y) variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel *independen* (variabel bebas), (X)

Yang menjadi variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian sebagai berikut:

a. Komitmen afektif sebagai variabel independen X_1

Berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, mengidentifikasi pada organisasi dan melibatkan dirinya pada organisasi (Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2017:19))

b. Komitmen kontinyu sebagai variabel independen X_2

Persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2017:17))

c. Komitmen normatif sebagai variabel independen X_3

Komitmen yang dimiliki seseorang individu karena seseorang merasa berkewajiban mengabdikan kepada organisasi, dan pegawai memiliki loyalitas atas pekerjaannya (Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2017:17))

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat), (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Y”. variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2016:47) kinerja merupakan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja paling kuat bagi pekerja baru dan paling lemah bagi pekerja berpengalaman.

3.2.2 Oprasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan

ciri-ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar penulis dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah diidentifikasi konsepnya, maka penulis harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk identifikasi gejala variabel yang diteliti. Disamping itu, tujuan lainnya adalah memberikan kemudahan kepada penulis untuk mengidentifikasi variabel penelitian dan menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat, maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menentukan indikator variabel, lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel komitmen afektif (X_1), komitmen kontinyu (X_2), dan komitmen normatif (X_3) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini merupakan tabel mengenai operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Komitmen Organisasi (X) merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam	Komitmen Afektif (X1) Ikatan emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi	Keterikatan emosional terhadap organisasi	Tingkat keterikatan emosional terhadap organisasi	Ordinal	1
		Antusias terhadap organisasi	Tingkat antusias terhadap organisasi	Ordinal	2
		Bangga terhadap organisasi	Tingkat bangga terhadap organisasi	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif (2018:32)	(Mayer & Allen dalam Yusuf & Syarif 2017:19)	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	4	
		Bekerja keras	Tingkat bekerja keras	Ordinal	5	
		Tercapainya tujuan	Tingkat pencapaian tujuan	Ordinal	6	
		Menghabiskan sisa karir di organisasi	Tingkat menghabiskan sisa karir di organisasi	Ordinal	7	
		Keinginan bertahan	Tingkat keinginan bertahan pegawai	Ordinal	8	
		Masalah organisasi menjadi masalah pegawai	Tingkat masalah organisasi menjadi masalah pegawai	Ordinal	9	
	Komitmen Kontinyu (X2) Persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi (Allen & Mayer dalam Yusuf & Syarif 2017:29)	Sulit meninggalkan organisasi	Tingkat kesulitan meninggalkan organisasi	Ordinal	10, 11	
		Alternatif pekerjaan lain	Tingkat alternatif pekerjaan lain	Ordinal	12,13	
		Keinginan berkarir	Tingkat keinginan berkarir	Ordinal	14,15	
		Meninggalkan organisasi	Tingkat meninggalkan organisasi	Ordinal	16,17	
	Komitmen Normatif (X3) Suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi (Allen & Mayer dalam Yusuf & Syarif 2017:18)	Kewajiban bertahan	Tingkat kewajiban bertahan di organisasi	Ordinal	18,19	
		Merasa bersalah	Tingkat masalah	Ordinal	20,21	
		Loyal	Tingkat loyal	Ordinal	22,23	
		Tanggung jawab	Tingkat tanggung jawab	Ordinal	24,25	
		Merasa senang	Tingkat merasa senang	Ordinal	26,27	
	Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapian	Ordinal	28
			Kehadiran	Tingkat kehadiran	Ordinal	29
		Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	30

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	31
		Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	32
	Kerjasama	Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama	Ordinal	33
		Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	34
	Tanggung Jawab	Tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	35
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian	Ordinal	36
		Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	37

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

3.3 Populasi Dan Sempel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, objek atau subjek tersebut akan membantu penulis dalam melakukan pengelolaan data untuk memecahkan masalah penelitian. Dan populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka penulis akan mampu melakukan pengolahan data. Setelah melakukan populasi maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah karakteristik. Sampel penelitian diperoleh dari sampling tertentu:

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono 2018:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Puskesmas Kabupaten Indramayu Jawa Barat yang berjumlah 50 pegawai

3.3.2 Sempel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah bagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penelitian atau populasi.

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterlibatan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* atau mewakili.

Menurut Arikunto (2019:104) yaitu jika jumlah populasi dalam suatu penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik Non-Probability Sampling yaitu sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:85), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh pegawai Puskesmas di Kecamatan Bongas, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat yang berjumlah 51 pegawai

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan oleh peneliti tentang bagaimana memperoleh sumber data dan keterangan lainnya yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pada masalah yang diteliti. Menurut (Sugiyono 2018: 137) dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data primer, dan data sekunder. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai/akurat dengan variabel penelitian. Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lokasi di Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat sebagai tempat objek penelitian. Untuk memperoleh data tersebut teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan observasi.

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Data yang diperoleh langsung melalui

tanya jawab dengan pihak instansi atau pegawai Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat tentang permasalahan yang diteliti yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat.

b. Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada kumpulan data.

Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data langsung pada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada responden yang berisi beberapa pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat.

c. Observasi

Dilakukan dalam melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal berhubungan dengan masalah yang akan diteliti

guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi memiliki ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

1. Dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
2. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
3. Sumber internet atau website, seperti artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu adalah kuesioner. Berikut adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang akan digunakan peneliti antara lain:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui berlaku tidaknya instrumen kuesioner

yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas menurut sugiyono (2018:125) menunjukkan derajat dalam ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas merupakan pengujian ketepatan atau kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak, nilai validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Apabila koefisien korelasi (r hitung) lebih besar atau sama dengan (r_{hitung}) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut valid. Sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Hasil penelitian yang dinilai validitasnya dianggap valid yaitu hasil yang memiliki kesamaan data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Sedangkan untuk mencari nilai korelasi peneliti menggunakan metode *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah skor total jawaban

- ΣX^2 = Jumlah skor kuadrat skor item
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban
 ΣXY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten tetap dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2018:121) cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Adapun rumus yang dipakai dalam uji realibilitas ini adalah:

$$r_{xy} = \frac{n (\Sigma AB)(\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n \Sigma A^2 - (A)^2][n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Dimana

r : Korelasi pearson product moment

x : Variabel nomor ganjil

y : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Dimana

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi pearson product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan tarif nyata. Berikut keputusan:

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen itu dikatakan reliabel
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan penyederhanaan dari data yang telah terkumpul kedalam bentuk yang mudah untuk diinterpretasi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:147) menyatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam Statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2018;93) menyatakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana yang dapat berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan

menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018:94)

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pernyataan dalam bentuk kuesioner. Ketika data tersebut telah terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang dibuat dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian untuk setiap item pernyataan.

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif (X1), komitmen kontinyu (X2), dan komitmen normatif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat. tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antara variabel.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018:147) analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai situasi dan kejadian atas variabel

yang diteliti. Analisis deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jurnal total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian untuk setiap item pernyataan dan pertanyaan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkah perolehan skor:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{pernyataan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-Rata

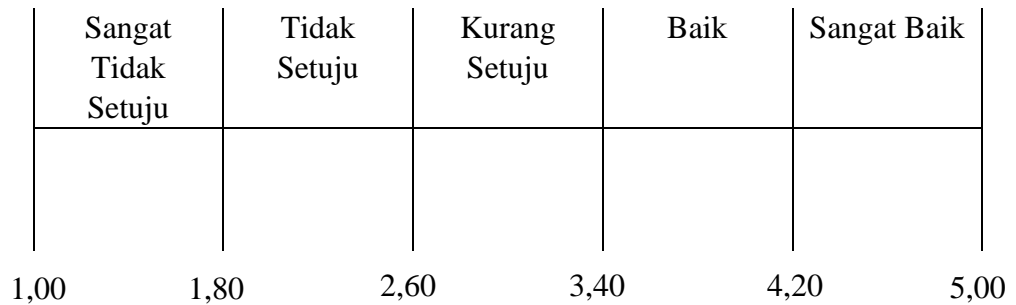
Skala	Kategori
1.00-1.80	Sangat Tidak Baik
1.81-2.60	Tidak Baik
2.61-3.40	Kurang Baik

Skala	Kategori
3.41-4.20	Baik
4.21-5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Taksiran rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2018)

Gambar 3.1
Garis Kontinuan

3.6.1 Analisis Verifikatif

Analisis penelitian verifikatif ini merupakan penelitian untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y dan bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan di dalam hipotesis. Menurut Sugiyono (2017:105), Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistic yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

3.6.2.1 Method Of Successive Interval (MSI)

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal. Maka peneliti harus merubah data tersebut dari

skala ordinal menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan menggunakan teknik *Method of successive interval* (MSI).

Berikut langkah-langkah *Method of successive interval* (MSI) yaitu:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pernyataan)
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditetapkan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala scale value (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Limit}}$$

Dimana

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lowe Limit : Densitas batas bawah

Density Upper Limit : Densitas batas atas

Are Under Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

Are Under Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X_1 Komitmen Afektif, X_2 Komitmen Kontinyu dan X_3 Komitmen Normatif terhadap Y Kinerja Pegawai. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja pegawai

α = Bilangan Konstan atau Bilangan tetap

e = Tingkat Kesalahan (*Standard Error*)

X_1 = Variabel bebas (Komitmen Afektif)

X_2 = Variabel bebas (Komitmen Kontinyu)

X_3 = Variabel bebas (Komitmen Normatif)

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi variabel independen Untuk regresi dengan variabel bebas

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel X dan Y. korelasi yang digunakan dalam korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK (reg)}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi berganda

JK (reg) = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif, dan

Apabila $r = 0$, artinya tidak ada hubungan korelasi.

Kuat lemahnya antara hubungan antara variabel maka dapat dilihat pada tabel 3.4 angka korelasi berkisar antara -1 s/d + 1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna, interpretasi angka korelasi dapat ditunjukkan pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4

Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval korelasi	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,30 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup

Interval korelasi	Kriteria
0,50 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

Nilai koefisien korelasi paling kecil -1, jadi keluar $r =$ koefisien korelasi dapat dinyatakan $-1 < r < 1$ artinya apabila $r = 1$ atau -1 maka ada hubungan, sedangkan $r = 0$ artinya tidak ada hubungan.

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melibatkan persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel komitmen afektif (X1), komitmen kontinyu (X2) dan komitmen normatif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis koefisien determinasi berganda analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel komitmen afektif (X1), komitmen kontinyu (X2), dan komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan dengan menggunakan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = kuadrat koefisien korelasi

100% = pengalihan yang menyatakan dalam presentasi

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel komitmen afektif (X1) komitmen kontinyu (X2) dan komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana :

β = standar koefisien beta

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti hubungan variabel X terhadap variabel Y, lemah

$Kd = 1$, berarti hubungan variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam Pengujian hipotesis ini, peneliti dengan menetapkan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), hipotesis (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan menguji secara parsial (Uji T) dan menyajikan secara simultan (Uji F). hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan

dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh variabel – variabel yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai .

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \text{ dan } \beta_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \text{ dan } \beta_3 \neq 0$, Artinya yaitu terdapat pengaruh antara komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai.

Peran hipotesis tersebut kemudian diuji untuk mengetahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana:

r^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = banyaknya variabel bebas

N = ukuran sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

(n-k-1) = Derajat kebebasan

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k: n-k-1$), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mengetahui atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja pegawai
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh komitmen kontinyu terhadap kinerja pegawai
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji dengan signifikan 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{rp\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

Dimana ;

n = jumlah sampel

rp = nilai korelasi parsial

pengujian uji t dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H0 ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.7 Rancangan Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara memberikan seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengetahui jawaban responden selain itu, kuesioner dapat berupa pernyataan dan pertanyaan tertutup atau terbuka. Pernyataan terbuka adalah pertanyaan yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara terbuka dan luas, sedangkan pernyataan tertutup adalah pertanyaan yang biasanya dijawab dengan jawaban ya atau tidak atau dijawab dengan satu atau dua kata. Rancangan yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian

3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan pada Puskesmas Bongas Kabupaten Indramayu Jawa Barat, yang berlokasi Jl. Legok No.128, Margamulya kode pos 45255. Penelitian dilakukan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.