

**PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PUSKESMAS KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Digunakan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau

Oleh

ALDI MAULANA RIZKI
NPM : 175210504

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aldi Maulana Rizki
NPM : 175210504
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN
DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS
KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :


Dekan
(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI**

Alamat : Jln. Kahairudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru Telp. (0761)
674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Aldi Maulana Rizki
 NPM : 175210504
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel
 intervening pada puskesmas kecamatan XIII koto kampar kabupaten kampar

Sponsor : Prof. Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti.MM

Dengan perincian sebagai berikut :

NO	Tanggal	Catatan	Paraf	
1.	20 juni 2021	Sponsor	Sponsor	
			<p>Berita Acara Data absensi dan data kinerja harus ada di latar belakang untuk mendukung perumusan masalah. Kerangka berfikir variabel nya dalam bentuk oval. Operasional variabel belum ada.</p>	
2	1 juli 2021			
			<p>Udah seminar proposal nak</p>	

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

3	9 oktober 2021	Variabel disiplin kerja kok gak ada di operasional variabel.	
4	13 oktober 2021	Ya ok buat kuesioner Wa kan ke ibuk.	
5	29 november 2021	Perbaiki rekapitulasi. Terus pembahasannya. Kesimpulan pervariabel. Saran pervariabelnya.	
6	27 januari 2022	Ini contoh buat rekapitulasi jawaban responden	
7	3 februari 2022	ACC Seminar hasil	

Pekanbaru, 19 april 2022

Wakil Dekan 1

(Dina Hidayat, S.E., Msi, Ak., C.A)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 345/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : Aldi Maulana Rizki |
| 2. NPM | : 175210504 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 79,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)
(.....)
(.....)

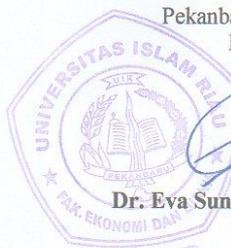
Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 345 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dip-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a	: Aldi Maulana Rizki
N P M	: 175210504
Program Studi	: Manajemen S1
Judul skripsi	: Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/e	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada tanggal : 26 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Aldi Maulana Rizki
 NPM : 175210504
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.
 Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

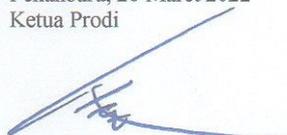
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 79,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Aldi Maulana Rizki
NPM : 175210504
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Inervening Pada Puskesmas XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 08 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

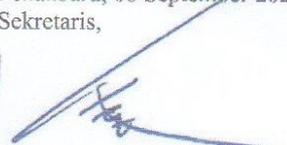
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 08 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 122/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-01-27 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Ajdi Maulana Rizki
 N P M : 175210504
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuis terhadap motivasi financial dan motivasi non financial pada puskesmas XIII koto kampar II Kab. Kampar
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 28 Januari 2021
 Dean



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
 menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ALDI MAULANA RIZKI
NPM : 175210504
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
 DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
 PADA PUSKESMAS KECAMATAN XLLL KOTO KAMPAR
 KABUPATEN KAMPAR
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

1. Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruh nya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.
2. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
3. Karya tulis saya murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarah dan di cantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 26 maret 2022

Saya yang menyatakan



ALDI MAULANA RIZKI
NPM.175210504

ABSTRAK**PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR****Oleh**Aldi Maulana Rizki**NPM : 175210504**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini ditemukan tidak terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar. Kemudian secara serentak terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja dengan didukung variabel intervening disiplin kerja pada Puskesmas XIII Koto Kampar. Pegawai hendaknya menunjukkan komitmen dengan organisasi dalam bekerja yang lebih tinggi. Hendaknya dalam pencapaian kinerja ada target yang ditetapkan. Hendaknya pegawai menunjukkan disiplin kerja dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan pada Puskesmas XIII Koto Kampar seperti datang dan pulang sesuai jadwal yang ditetapkan, sehingga tidak mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Komitmen Pegawai, Kinerja, Disiplin.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE COMMITMENT ON PERFORMANCE WITH DISCIPLINE AS INTERVENING VARIABLE AT PUSKESMAS SUB-DISTRICT XIII KOTO KAMPAR, KAMPAR REGENCY

By

*Aldi Maulana Rizki
NPM : 175210504*

This study aims to determine the effect of employee commitment on performance with discipline as an intervening variable at the Puskesmas District XIII Koto Kampar, Kampar Regency. The results of this study found that there was no effect of employee commitment on employee performance at the XIII Koto Kampar Health Center. Then simultaneously there is the effect of employee commitment on performance supported by the intervening variable of work discipline at the XIII Koto Kampar Health Center. Employees should show commitment to the organization in working at a higher level. There should be a set target in achieving performance. Employees should show work discipline by obeying the rules that have been set at the XIII Koto Kampar Health Center such as coming and going home according to a set schedule, so as not to affect the services provided to the community.

Keywords: Employee Commitment, Performance, Discipline.

KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: **“Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabuapten Kampar”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Azmansyah, SE., Mec selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Prof. Dr. Dra. Sri Indrastuti, MM selaku pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Pimpinan beserta pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa dan memberikan yang terbaik kepada penulis.
8. Keluarga besar ku yang telah memberikan dorongan secara moril dan materi, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Buat teman-teman seangkatan, yang banyak memberikan masukan dan kritikan sehingga karangan ilmiah ini selesai tepat waktu.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang layak dari Allah Swt.

Terima kasih.

Pekanbaru, Januari 2022

Aldi Maulana Rizki

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 Komitmen Pegawai	17
2.1.3 Disiplin Kerja	23
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel Penelitian	28
2.2 Struktur Penelitian	30
2.3 Hipotesis	31
BAB III : METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Operasional Variabel	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36

3.6 Analisis Data.....	36
BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Kampar.....	42
4.2 Gambaran Umum Kecamatan XIII Koto Kampar	43
4.3 Gambaran Umum Puskesmas XIII Koto Kampar.....	44
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
5.1 Identitas Responden.....	47
5.2 Uji Realibilitas dan Validitas	52
5.2.1 Uji Realibilitas.....	52
5.2.2 Uji Validitas.....	53
5.3 Deskripsi Analisis	55
5.3.1. Analisis Variabel Komitmen Pegawai.....	55
5.3.2. Analisis Variabel Kinerja	70
5.3.3. Analisis Variabel Disiplin Kerja	82
5.4 Analisis Data	97
5.4.1. Persamaan.....	97
5.4.2. Koefisien Determinasi	101
5.5 Pembahasan	103
BAB VI : PENUTUP.....	105
6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai 4
Tabel 1.2	Tenaga Medis dan Pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar .. 5
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian..... 34
Tabel 3.2	Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh 39
Tabel 3.3	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan 39
Tabel 4.1	Fasilitas Pendidikan di Kecamatan XIII Koto Kampar..... 44
Tabel 4.2	Tenaga Medis dan Pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar .. 45
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden 47
Tabel 5.2	Tingkat Usia Responden 49
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Responden..... 50
Tabel 5.4	Masa Kerja Responden 51
Tabel 5.5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... 53
Tabel 5.6	Validitas Data..... 54
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Adanya Kesamaan Tujuan Pribadi dengan Tempat Kerja..... 55
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Menerima Kebijakan Organisasi 56
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memiliki Kebanggaan Menjadi Bagian dari Suatu Organisasi..... 57
Tabel 5.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Afektif 59
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mendapatkan Imbalan/Upah yang Layak 60
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mampu Memperbaiki Ekonomi Keluarga..... 61
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Berkelanjutan 62
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Tanggungjawab Dalam Bekerja..... 63
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Menjalin Kerjasama dengan Rekan Sekantor..... 64
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Komitmen dengan Organisasi 65

Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memberikan Hasil Kerja yang Maksimal.....	66
Tabel 5.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Normatif.....	67
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Pegawai.....	68
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketelitian Bekerja.....	71
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Kecakapan Bekerja.....	72
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Tanggungjawab.....	73
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Dalam Bekerja.....	74
Tabel 5.24	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kualitas.....	75
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Hasil Kerja yang Baik.....	76
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Penyelesaian Pekerjaan.....	77
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Pencapaian Target Pekerjaan.....	78
Tabel 5.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kuantitas.....	79
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	80
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Taat pada Peraturan Tata Tertib yang Tertulis.....	82
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Taat pada Peraturan Tata tidak Tertulis.....	83
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Kesetiaan Mengikuti Ketentuan.....	84
Tabel 5.33	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kepatuhan.....	85
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Dorongan Menaati Kerja.....	86
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Dorongan Tercapai Tujuan Organisasi.....	87
Tabel 5.36	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Efektif Dalam Bekerja.....	88

Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mengevaluasi Kesalahan	89
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memperbaiki Kesalahan dan Tidak Mengulangi.....	90
Tabel 5.39	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Tindakan Korektif	91
Tabel 5.40	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Pegawai Datang.....	92
Tabel 5.41	Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Pegawai Pulang	93
Tabel 5.42	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kehadiran Tepat Waktu	94
Tabel 5.43	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	95
Tabel 5.44	Output Regresi Linear Sederhana X dan Y	97
Tabel 5.45	Output Regresi Linear Sederhana X dan Z	98
Tabel 5.46	Output Regresi Linear Sederhana Y dan Z	99
Tabel 5.47	Output Regresi Linear Berganda X dan Y serta Z	100
Tabel 5.48	Adjusted R Square X terhadap Y	101
Tabel 5.49	Adjusted R Square X terhadap Z	102
Tabel 5.50	Adjusted R Square Z terhadap Y	102
Tabel 5.51	Adjusted R Square X terhadap Y diintervening Z	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur Penelitian.....	31
Gambar 5.1 Model Persamaan.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 Regresi Intervening
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Biodata Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan bagian dari penyelenggara pemerintah baik yang ada di pusat maupun di daerah. Seluruh instansi pemerintah bersentuhan langsung maupun tidak dengan masyarakat dalam mewujudkan fungsi pemerintah yakni pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan pelaksanaan kebijakan. Untuk menyelenggarakan roda di pemerintahan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidang masing-masing, sehingga terwujudnya pemerintahan yang baik dan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia yang ada di pemerintahan direkrut sebagai pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer untuk ditugaskan menyelenggara roda pemerintahan. Sumber daya manusia yang ada di pemerintahan menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat semua elemen kehidupan dalam bernegara di atur dan dilayani oleh pemerintah tidak terkecuali di bidang kesehatan.

Salah satu dari instansi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat adalah bidang kesehatan. Di mana pada bidang kesehatan ini dibutuhkan tenaga-tenaga medis dan non medis yang bersiap sedia memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat luas yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Salah satu lembaga di pemerintahan yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan adalah puskesmas.

Puskesmas merupakan pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang ada di wilayah kerjanya, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil pada bidang kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada di Puskesmas bisa dilihat dari hasil kerja yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Sumber Daya Manusia sebagai faktor penentu organisasi atau instansi maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau instansi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau instansi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif instansi itu sendiri. Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru, sehingga konsep kompetensi mudah dipahami oleh organisasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Komitmen organisasi adalah cerminan di mana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Robert Kreitner, 2011).

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasional merupakan usaha mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi

dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin, 2006). Menurut Allen dan Mayer (2010) ada tiga komponen dalam komitmen yaitu: (a) *affective* (menunjukkan keinginan pegawai untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai-nilai dalam organisasi). (b) *continuance* (komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi) (c) *normative* (komitmen yang muncul karena pegawai merasa berkewajiban untuk tinggal dalam organisasi).

Komitmen organisasional menurut Meyer dkk (2017) tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya pegawai, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan pegawai untuk berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham dkk, 2019) dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para pegawai untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap pegawai, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para pegawai akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap pegawai menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi (Buchanan dan Boswell, 2012).

Steers dalam Oktorita, Rosyid, Lestari (2011) menyebutkan bahwa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan

prestasi kerja, kepuasan motivasi kerja, masa kerja, kinerja, dan pegawai lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan *turn over*.

Berikut ini adalah data tentang tingkat kurang optimalnya komitmen organisasi diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai yang bekerja di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai

No.	Tahun	Terlambat	Persentase	Absen	Persentase
1	2017	72	68%	68	68%
2	2018	116	77%	77	77%
3	2019	83	104%	104	104%
4	2020	97	32%	32	32%

Sumber: Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar 2021.

Tabel di atas menjelaskan terdapat keterlambatan dan absensi yang terus terjadi setiap tahunnya yang dilakukan oleh pegawai di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar. Di mana dari tahun 2017 – 2021 terjadi peningkatan dan penurunan tingkat keterlambatan dan absensi pegawai, sehingga dapat dikatakan komitmen pegawai dalam bekerja kurang terjadi, sehingga mempengaruhi disiplin kerja.

UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar dibangun dengan sarana prasarana yang mendukung untuk pelayanan rawat jalan, rawat inap, apotik, laundry, garasi dan sebuah kantor. Puskesmas di Kecamatan XIII Koto Kampar dibangun pada tahun 1994 dengan luas bangunan 1110 M² di atas tanah seluas 5200 M² terdiri dari 20 ruangan.

Dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar diberikan target bidang kesehatan minimal mampu melayani sebanyak 50 pasien perhari. Tetapi

pada faktanya pelayanan kesehatan yang mampu dilayani di UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar perharinya berkisar 25 – 35 pasien perhari. Jumlah ini tentunya mengindikasikan masih rendahnya tingkat kinerja yang diperlihatkan petugas medis yang bekerja di UPTD Puskesmas XIII Koto Kampar.

Wilayah kerja UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar di tetapkan beberapa petugas kesehatan untuk melayani masyarakat pada bidang kesehatan, terdiri dari :

Tabel 1.2
Tenaga Medis dan Pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar

No.	Keterangan	PNS/ASN	Honoror/THL	Jumlah
1	Dokter Umum	3	-	3 orang
2	Dokter Gigi	2	-	2 orang
3	Sarjana Kesehatan Masyarakat	1	2	3 orang
4	Apoteker	1	-	1 orang
5	Perawat	14	10	24 orang
6	Perawat Gigi	1	-	1 orang
7	Bidan	10	11	21 orang
8	Asisten Apoteker	1	2	3 orang
9	Analisis	1	1	2 orang
10	Sanitarian	-	2	2 orang
11	Pekarya	-	1	1 orang
12	Supir Ambulance	-	2	2 orang
	Jumlah	34	31	65 orang

Sumber: Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar, 2021.

Berdasarkan data di atas jelaslah bahwa di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar memiliki kekuatan sumber daya manusia yang berasal dari PNS/ASN dan pegawai honorer/THL. Di mana jumlah pegawai yang berstatus PNS lebih besar jumlahnya, namun jumlah tersebut masih kurang memenuhi dalam melayani masyarakat pada Puskesmas, sehingga dibutuhkan tenaga honorer/THL untuk membantu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Melalui kekuatan SDM yang tersedia di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar tersebut, sehingga ditetapkan misi, visi sebagai landasan dalam mencapai tujuan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Adapun visi, misi yang ditetapkan yakni:

Visi : Terwujudnya masyarakat Kecamatan XIII Koto Kampar yang mandiri dan berkeadilan untuk hidup sehat pada tahun 2015.

Misi : 1. Memelihara dan meningkatkan mutu pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan.

2. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga, dan masyarakat.

3. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga, masyarakat dan wilayah kerja.

4. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja.

Melalui visi dan misi yang telah dirumuskan, maka UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar memiliki motto “Melayani dengan Sepenuh Hati”. Adanya visi, misi, dan motto yang ditetapkan sebagai bentuk komitmen yang dibuat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat, sehingga kinerja yang diharapkan bisa terpenuhi yakni dalam bentuk memberikan kepuasan pelayanan medis kepada masyarakat.

Dalam beberapa permasalahan yang dipaparkan di atas terlihat bahwa komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya belum begitu maksimal, sehingga berdampak pada berfluktuatifnya tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai setiap tahunnya. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai

dalam memberikan pelayanan, di mana kinerja dari pegawai yang merupakan tenaga kesehatan tidak bisa diukur dari jumlah pelayanan yang diberikan tetapi dari berbagai bentuk kualitas kerja yang dirasakan oleh masyarakat yang dilayaninya.

Untuk itu dari berbagai permasalahan yang dipaparkan dari komitmen pegawai dan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan tentunya memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Komitmen Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1.1. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

1.3.1.2. Untuk menganalisis apakah Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

1.3.1.3. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat bagi pihak yang terkait antara lain:

1.3.2.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan perusahaan dalam masalah sumber daya manusia yang ada.

1.3.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti berikutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sama.

1.3.2.3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengalaman dan pengetahuan yang di perusahaan dalam bagian sumber daya manusia.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi di samping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang di peroleh oleh dari aktivitas atau proses yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi pada periode tertentu dan hasil yang di peroleh tersebut dapat dinikmati sendiri maupun sebagai kesatuan organisasi. Kinerja merupakan suatu komponen dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang di perolehnya untuk mencapai suatu yang di harapkan.

Simamora (2007 : 338) menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sementara Siagian (2009 : 166) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa kinerja merupakan suatu

hal penting, di mana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

Dengan demikian pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya. Kinerja merupakan cara yang di gunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia/penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau di sebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia. Dalam hal lain kinerja merupakan catatan hasil (outcome), kemampuan seseorang individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan juga fungsi dari motivasi dan kemampuan terhadap sebuah pekerjaan tertentu dan pada tingkat tertentu dan dapat di nilai. Kinerja lebih diutamakan hasil akhir yang di peroleh dari setiap karyawan tentang pemahaman karyawan apa yang dikerjakannya.

b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur

kinerja

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan

karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Dengan demikian jelaslah bahwa terdapat berbagai unsur yang mendukung dari kinerja yang diberikan seseorang di antaranya adalah komitmen dan disiplin kerja yang ditunjukkan seseorang dalam rangka memberi hasil kerja yang maksimal pada tempat yang telah mempekerjakannya.

c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2009 : 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Keterampilan atau pengalaman
- 2) Faktor pendidikan
- 3) Umur
- 4) Sarana penunjang
- 5) Faktor semangat dan kegairahan kerja
- 6) Faktor motivasi

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang komplit dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Pabundu (2012: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan,

keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan lainnya; (2) faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, di mana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Sukarno (2008:141) penilaian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tinggi pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan beberapa indikator antara lain:

- 1) Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/ peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (*outputs*) adalah suatu yang di harapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik/non fisik.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
- 4) Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 5) Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang di timbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan atau pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan kepuasan pelanggan bahkan meningkatkannya. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas yang negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap kemampuan dirinya rendah. Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara serampangan dan tidak adil.

Semakin pegawai atau karyawan memahami proses penilaian kinerja dan semakin penilaian kerja dipakai sebagai peluang pengembangan dari pada

kejadian-kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal terpenuhi. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasional mempunyai imbas besar bagi hasil-hasil motivasi dan penilaian kerja.

Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator berikut:

1) Kualitas

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Ketelitian bekerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat dan teliti.
- b. Kecakapan bekerja adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- c. Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang di gunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Ketepatan dalam bekerja adalah karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Hasil kerja yang baik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.
- b. Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan dengan tepat waktu yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.
- c. Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

2.1.2. Komitmen Pegawai

a. Pengertian Komitmen Kerja

Dalam setiap instansi tetap membutuhkan pegawai sebagai bagian dari instansi. Namun dalam menjadi bagian dari organisasi atau ikatan dinas, maka pegawai perlu dilatih untuk memiliki komitmen. Komitmen menjadi peranan penting dalam instansi pemerintah, karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen menjadi faktor penunjang dalam menjalankan komitmen dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010:296), “komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi”.

Menurut Panggabean (2004:135), “komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”. Menurut Robbins dan Mary (2010:40), “komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”.

Dengan demikian komitmen adalah merupakan derajat di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, serta merupakan suatu proses mengekspresikan, keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-

aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Hal serupa juga diungkapkan Steers dan Poeter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencangkup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

b. Aspek - Aspek Komitmen Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut

sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk

karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015).

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada

pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Selain aspek-aspek yang diungkapkan di atas terdapat pendapat yang senada, Allen dan Mayer (2003) juga mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

a. *Affective comitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 1990).

b. *Continuance comitment*

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer, dan Allen, 2003).

c. *Normative comitment*

Aspek ini, muncul karena kesadaran diri dari seorang karyawan, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 1990).

Dari kedua paparan tentang aspek komitmen kerja di atas, terlihat adanya kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek yang lainnya. Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut kedua tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Pada penelitian ini, agar lebih spesifik peneliti akan mengambil aspek–aspek komitmen kerja dari Robbins dan Judge (2008), yaitu; Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*). Alasan peneliti mengambil aspek tersebut sebagai aspek penelitian karena aspek –aspek yang diungkapkan Robbins dan Judge merupakan aspek yang lebih baru dan merupakan pengembangan dari aspek aspek sebelumnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap perusahaan menurut Mowday yang dikutip oleh Maulidyansah (2015) adalah sebagai berikut.

- 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen perusahaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen perusahaan yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen perusahaan.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada

akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap perusahaan, demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- 3) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- 4) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Stum yang dikutip oleh Sopaih (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, sebagai berikut:

- 1) Budaya keterbukaan

Pelaksanaan budaya keterbukaan sangat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin perusahaan dalam menciptakan budaya keterbukaan dalam organisasi perusahaan.

- 2) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota

yang lain. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan anggota adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3) Kepuasan Kerja

Mathis (2006) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

4) Arah Organisasi

Komitmen kerja terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dengan organisasi. Hal ini akan menghasilkan suasana yang saling

mendukung diantara para anggota dengan organisasi, suasana tersebut juga akan membawa anggota dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena anggota juga menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi terpenuhinya kebutuhan pribadi

5) Penghargaan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan

2.1.3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan berasal berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan keharmonisan serta pengembangan tabiat. Definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal (Martoyo, 2000: 151).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan. dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna

melalui sistem pengaturan yang tepat (Moenir, 2002:18).

Selanjutnya (Rivai, 2006 : 444) mengatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang kedisiplinan Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Aturan yang penting untuk dipahami adalah kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran, salah satu pelanggaran mengenai kedisiplinan kerja "bolos" tidak masuk kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari bolos kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu bolos dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi, PNS wajib untuk masuk "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja dan pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 1/2 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

a. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Hasibuan (2000: 212) mengatakan disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja pegawai mungkin sangat sulit sekali, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut. Seperti yang di ungkapkan Martoyo (2000:152) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah motivasi, sanksi hukum dan kepemimpinan. Bukan hanya mempengaruhi kedisiplinan akan tetapi juga bisa menimbulkan lingkungan kerja yang baik agar bisa bekerja dengan baik.

b. Penilaian atau Pengukuran Disiplin Kerja

Berdasarkan pada pengertian di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada aturan dan tata tertib yang berlaku
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam organisasi. Dalam hal ini kedisiplinan tidak hanya dalam hal ketaatan saja tetapi

melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Menurut Hasibuan (2014;193) berpendapat bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Sedangkan menurut Nitisamito (1992) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (dalam Darmawan, 2013;41). Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang ditunjukkan pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat yang mempekerjakannya.

Mangkunegara (2011;132-139) mengemukakan teknik-teknik pelaksanaan disiplin kerja, yaitu :

- a. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin;
- b. Teknik pencegahan yang efektif;
- c. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri;
- d. Teknik disiplin inventori penyelia;
- e. Teknik disiplin menegur pegawai;
- f. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri;
- g. Teknik “sandwich”

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2013;193). Bejo Siswanto (2005;291) berpendapat bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja ada 5 (lima) yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran semakin atau rendah tingkat kemangkirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh kesadaran dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Terhadap Standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan dapat dihindari.
4. Ketaatan pada aturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama pegawai.

Sedangkan menurut (Henry Simamora, 2004:746), pada dasarnya indikator yang tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya adalah :

1. Kepatuhan pada peraturan adalah peraturan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan

baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

2. Efektif dalam bekerja adalah untuk mendorong para pegawai untuk menaati kerja agar dapat tercapai tujuan yang maksimal.
3. Tindakan korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku.
4. Kehadiran tepat waktu adalah Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi.

2.1.4. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja

Komitmen pegawai adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian

teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusak William (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian lain yang dilakukan Ida dan Frans (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Pegawai

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Yuyuk dan Rina (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus dalam disiplin kerja dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Perusahaan pada umumnya memberikan perhatian khusus pada disiplin kerja dan hukuman. Dan hendaknya perusahaan lebih memerhatikan

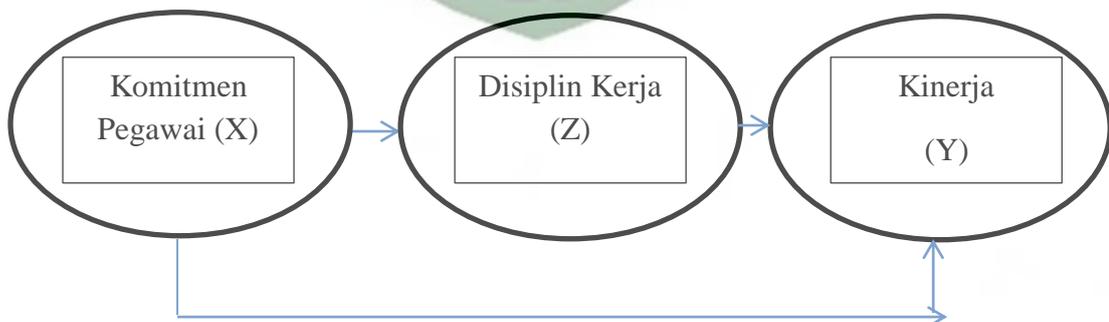
pengembangan upaya dalam memotivasi karyawan demi terciptanya komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan sehingga akan berdampak positif bagi kinerja karyawan di suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi dan Putri (2016) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Mailiana (2016) mengenai disiplin kerja juga menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hal di atas menunjukkan berarti ketepatan waktu, kehadiran dan ketaatan karyawan merupakan bentuk disiplin kerja yang jika hal tersebut terjadi kenaikan aktivitas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.2. Struktur Penelitian

Struktur penelitian yang digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Struktur penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Struktur Penelitian



Sumber: Data primer diolah, 2021.

Keterangan :

1. Variabel independen (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain adalah *komitmen organisasi*
2. Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah *kinerja*
3. Variabel intervening (Z) yaitu variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi variabel lain adalah *disiplin kerja*.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, telaah pustaka, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- 2.3.1 Diduga ada Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar?
- 2.3.2 Diduga ada Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

3.2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar sejumlah 65 orang.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel secara pemilihan non random atau non probabilitas berupa *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria responden adalah Pegawai PNS/ASN yang bertugas di Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil 34 orang pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar dari total populasi penelitian yang ditemui.

3.3. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala/ Item
Komitmen Pegawai (X)	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja b. Menerima kebijakan organisasi, c. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. 	Ordinal
	2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendapatkan imbalan/upah yang layak b. Mampu memperbaiki ekonomi keluarga 	
	3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>),	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggungjawab dengan pekerjaan b. Menjalin kerja sama dengan rekan sekantor c. Komitmen dengan organisasi d. Memberikan hasil kerja yang maksimal 	
Kinerja (Y)	1) Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketelitian bekerja b. Kecakapan bekerja. c. Tanggung jawab. d. Ketepatan dalam bekerja. 	Ordinal
	2) Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja yang baik. b. Penyelesaian pekerjaan. c. Pencapaian target pekerjaan. 	

Disiplin Kerja (Z)	1. Kepatuhan	a. Taat pada peraturan tata tertib yang tertulis b. Taat pada peraturan tidak tertulis c. Kesetiaan mengikuti ketentuan.	Ordinal
	2. Efektif Dalam Bekerja	a. Dorongan menaati kerja b. Dorongan tercapai tujuan organisasi.	
	3. Tindakan korektif	a. Mengevaluasi kesalahan. b. Memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi.	
	4. Kehadiran tepat waktu	a. Ketepatan pegawai datang b. Ketepatan waktu pulang	

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis sumber data yang dijadikan pedoman yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2002:130). Adapun sumber data primer yang digunakan pada penelitian ini yakni:

- 1) Wawancara, yaitu metode di mana peneliti langsung bertatap muka dan berkomunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 2) Kuesioner, yaitu suatu metode di mana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden. Sedangkan kuesioner ini akan menghasilkan data sesuai masalah penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Umar, 2002:130). Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data ini bisa berasal dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, artikel, majalah, koran, maupun data dokumen yang sekiranya dapat diperlukan untuk penyusunan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penulis melakukan 3 teknik pengumpulan data yaitu:

a. Interview

Yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar.

b. Kuesioner

Yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan

3.6. Analisis data

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

a. Pengaruh langsung : $Z = a + BX$

b. Persamaan tidak langsung : $Y = a + BX + BZ$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja

Z = Variabel intervening yaitu disiplin kerja

B = Koefisien regresi

a = Koefisien konstanta

X = Variabel independent (bebas) yaitu komitmen pegawai

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

1). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

2). Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total*

correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Koefisien Regresi Dengan 2 Variabel

Disini dapat dimasukkan ke dalam regresi sederhana dengan bentuk persamaan matematik. Menurut Sudjono (2008: 347) rumus regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b x + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = *Kinerja*
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = *Komitmen Pegawai*
- ε = Error (kesalahan pengganggu)

Kemudian regresi sederhana untuk variabel intervering sebagai berikut:

$$Y = a + bZ + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = *Kinerja*
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- Z = *Disiplin Kerja*.
- ε = Error (kesalahan pengganggu)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

Keberartian pengaruh dimaksud untuk mengetahui berarti atau tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan R^2 akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh

Besar Nilai	Pengaruh
$r^2 = 0\%$	Tidak berpengaruh
$0\% \leq r^2 < 4\%$	Berpengaruh rendah sekali
$4\% \leq r^2 < 16\%$	Berpengaruh rendah
$16\% \leq r^2 < 26\%$	Berpengaruh sedang
$36\% \leq r^2 < 64\%$	Berpengaruh tinggi
$r^2 \geq 64\%$	Berpengaruh tinggi sekali

Sumber: Sugiyono

Kemudian dilakukan analisis besar pengaruh antar variabel dengan menggunakan kriteria berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,39	Lemah
3	0,40 – 0,59	Cukup/Sedang
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t.

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

$H_{01} : b_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X terhadap Y

$H_{a1} : b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif X terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak

e. Uji Koefisien Epsilon

Uji koefisien epsilon digunakan rumus sebagai berikut:

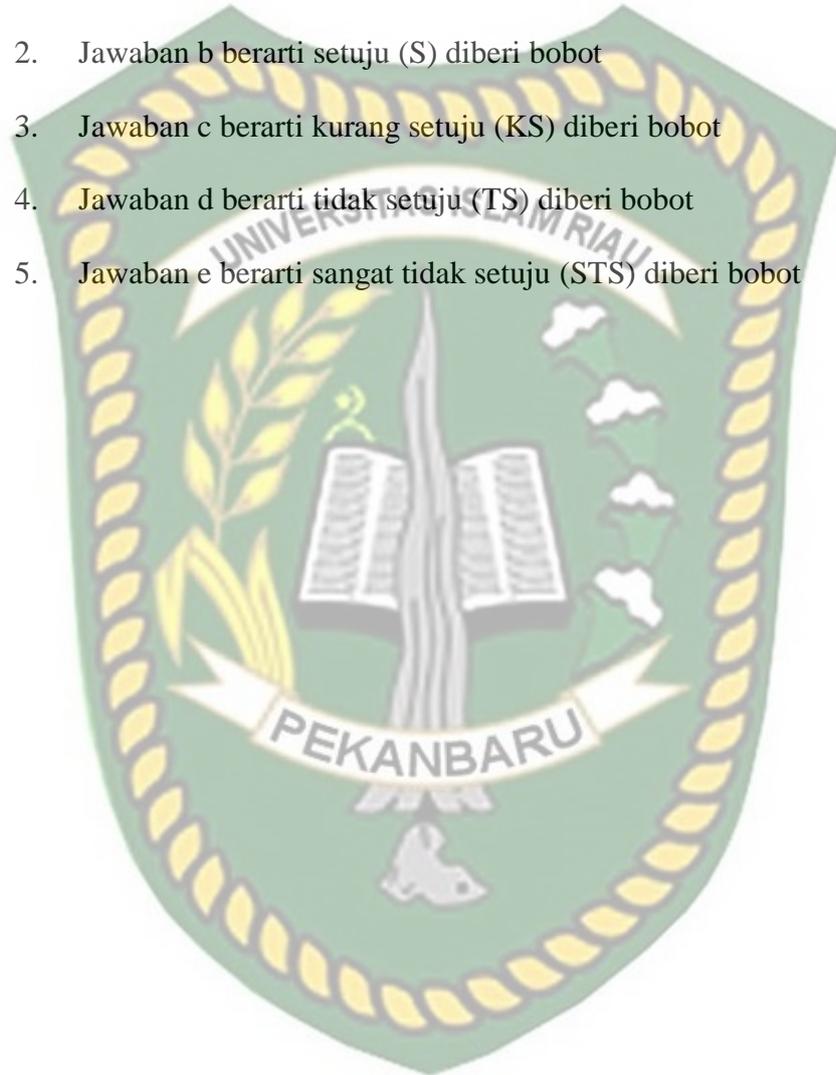
$$P_{y_\epsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

Untuk melakukan penganalisaan data kuantitatif sesuai dengan formulasi di atas, penulis menggunakan Program Windows SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 22:00.

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut maka penulis mentransformasikan dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi

skor atau bobot pada questioner. Dengan kata lain dipergunakan skala lima berarti terdapat lima alternatif jawaban :

1. Jawaban a berarti sangat setuju (SS) diberi bobot 5
2. Jawaban b berarti setuju (S) diberi bobot 4
3. Jawaban c berarti kurang setuju (KS) diberi bobot 3
4. Jawaban d berarti tidak setuju (TS) diberi bobot 2
5. Jawaban e berarti sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar memiliki luas wilayah lebih kurang 1.128.928 Ha dengan jumlah penduduk pada tahun 2011 sebanyak 713.078 jiwa (hasil proyeksi pertengahan tahun 2011) merupakan daerah yang terletak antara 01°00'40'' Lintang Utara sampai 00°27'00'' Lintang Selatan, dan 100°28'30'' – 101°14'30'' Bujur Timur, dengan batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi

Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatera Barat

Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Berdasarkan hasil Registrasi Penduduk tahun 2021, jumlah penduduk Kabupaten Kampar tercatat sebanyak 841.332 orang, yang terdiri dari penduduk laki-laki 431.295 jiwa dan wanita 410.037 jiwa. Jumlah penduduk tersebut dengan laju pertumbuhan rata-rata sebesar 1,85% setiap tahunnya dan dengan tingkat kepadatan rata-rata penduduk 75 jiwa per km². Dari 21 Kecamatan dan 242 Desa serta 8 Kelurahan yang ada dalam Kabupaten Kampar, Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah Kecamatan Tambang yaitu 266 jiwa/km².

4.2. Gambaran Umum Kecamatan XIII Koto Kampar

Kecamatan XIII Koto Kampar memiliki luas wilayah 920,36 km², yang terdiri dari 13 Desa/Kelurahan yaitu: Desa Balung, Desa Pulau Gadang, Desa Tanjung Alai, Desa Koto Tuo, Desa Muara Takus, Desa Gunung Bungsu, Desa Koto Mesjid, Desa Lubuk Agung, Desa Ranah Sungkai, Desa Binamang, Desa Pongkai Istiqamah, Desa Koto Tuo Barat, dan Kelurahan Batu Besurat. Kecamatan XIII Koto Kampar berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Kecamatan Tapung

Sebelah Selatan : Kecamatan Kampar Kiri Hulu

Sebelah Barat : Kecamatan Koto Kampar Hulu dan Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Sebelah Timur : Kecamatan Salo dan Kecamatan Kampar Kiri

Di wilayah Kecamatan XIII Koto Kampar terletak di daerah daratan/hamparan, Danau PLTA, yang dilalui oleh sungai Kampar dan beberapa sungai kecil lainnya.

Jumlah penduduk Kecamatan XIII Koto Kampar pada tahun 2020 sebanyak 23.535 jiwa, yang tersebar di 12 Desa dan 1 Kelurahan dengan jumlah penduduk terbanyak berada di Kelurahan Batu Besurat dan yang paling sedikit di Desa Pongkai Istiqomah. Penduduk Kecamatan XIII Koto Kampar bersifat homogen di mana penduduknya tidak hanya penduduk asli tetapi juga berasal dari pendatang dari Sumatera Barat, Sumatera Utara, Pulau Jawa.

Penduduk Kecamatan XIII Koto Kampar mayoritas memeluk agama Islam, sedangkan agama-agama lain yakni Katolik, Protestan. Perekonomian di

Kecamatan XIII Koto Kampar didukung oleh beberapa sektor seperti perkebunan, pertanian, perikanan, dan swasta. Rata-rata pekerjaan masyarakat di wilayah XIII Koto Kampar adalah petani, pedagang, pegawai negeri sipil, dan wiraswasta.

Di Kecamatan XIII Koto Kampar terdapat beberapa fasilitas pendidikan mulai dari tingkat Paud, TK, SD, SLTP, SLTA. Jumlah fasilitas yang terdapat di Kecamatan XIII Koto Kampar yakni :

Tabel 4.1

Fasilitas Pendidikan di Kecamatan XIII Koto Kampar

No.	Nama Pendidikan	Jumlah
1	PAUD	3
2	TK	19
3	SD	21
4	SLTP	5
5	SLTA	4

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa di Kecamatan XIII Koto Kampar terdapat berbagai tingkatan lembaga pendidikan mulai dari tingkat PAUD/TK sampai pada tingkatan SLTA. Dengan demikian, secara pendidikan masyarakat di Kecamatan XIII Koto Kampar bisa memperoleh pendidikan sampai ke jenjang SLTA, dikarenakan telah adanya fasilitas yang disediakan baik itu oleh pemerintah maupun pihak swasta.

4.3. Gambaran Umum Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar

UPTD Puskesmas XIII Koto Kampar terletak di Kelurahan Batu Besurat dengan tata ruang yaitu bangunan rawat jalan, rawat inap, apotik, laundry, garasi dan sebuah kantor. Puskesmas XIII Koto Kampar dibangun pada tahun 1983-1984 dengan luas bangunan 1110 M2 di atas tanah seluas 5200 M2 terdiri dari 20 ruangan.

Kecamatan XIII Koto Kampar pada umumnya terdiri dari dataran rendah, daerah yang relatif berada di daratan sedang. Kecamatan XIII Koto Kampar pada umumnya beriklim tropis, di mana curah hujan tertinggi berada pada bulan September sampai bulan Februari sehingga bulan tersebut rawan perkembangan penyakit seperti Demam Berdarah (DBD), Ciqungunya.

Pembangunan di bidang kesehatan bertujuan agar semua lapisan masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan secara mudah, murah, dan merata. Dengan meningkatkan pelayanan diharapkan akan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Upaya yang dilakukan pemerintah antara lain dengan menyediakan tenaga kesehatan, fasilitas kesehatan dan jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat. Di wilayah kerja UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar petugas kesehatan terdiri dari :

Tabel 4.2
Tenaga Medis dan Pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar

No.	Keterangan	Jumlah
1	Dokter Umum	3 orang
2	Dokter Gigi	2 orang
3	Sarjana Kesehatan Masyarakat	3 orang
4	Apoteker	1 orang
5	Perawat	24 orang
6	Perawat Gigi	1 orang
7	Bidan	21 orang
8	Asisten Apoteker	3 orang
9	Analisis	2 orang
10	Sanitarian	2 orang
11	Pekarya	1 orang
12	Supir Ambulance	2 orang

Data yang ditunjukkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa di Puskesmas XIII Koto Kampar telah terdapat berbagai bagian yang ditetapkan sebagai satuan

kerja dan masing-masing satuan kerja telah ditetapkan jumlah tenaga medis maupun non tenaga medis dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Di mana jumlah pegawai atau tenaga medis yang paling besar jumlahnya adalah perawat dan bidan, sedangkan dokter ditempatkan pada Puskesmas XIII Koto Kampar sebanyak 3 orang dokter umum dan 2 orang dokter gigi. Sementara pada satuan kerja lainnya diisi oleh berbagai tenaga medis dan non medis sesuai dengan keahliannya.

Visi dan Misi Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar

Dalam melaksanakan tugas di bidangnya pelayanan kesehatan pada masyarakat, maka Puskesmas XIII Koto Kampar menetapkan visi dan misi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kesehatan yakni:

Visi : Terwujudnya masyarakat Kecamatan XIII Koto Kampar yang mandiri dan berkeadilan untuk hidup sehat pada tahun 2024.

- Misi :
1. Memelihara dan meningkatkan mutu pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan.
 2. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga, dan masyarakat.
 3. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga, masyarakat dan wilayah kerja.
 4. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja.

UPTD Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar memiliki motto
“Melayani dengan Sepenuh Hati”

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum melakukan analisa data dan pembahasan hasil penelitian ini terlebih dahulu disajikan karakteristik dari responden penelitian sebagai gambaran umum para responden. Adapun identitas responden sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi penting untuk diketahui, karena apabila jenis kelamin dalam penelitian ini homogen belum tentu bisa menjawab permasalahan penelitian yang telah ditetapkan. Di mana jenis kelamin memiliki pengaruh dalam menentukan hasil kerja yang diberikan pegawai terutama pada bidang pelayanan kesehatan pada masyarakat. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	3	8,8%
2	Perempuan	31	91,2%
Jumlah		34	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini terbanyak berasal dari jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 91,2% dan berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 3 orang atau sebesar 8,8%. Dengan demikian, jelaslah bahwa responden pada penelitian ini telah terwakili dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hasil penelitian yang diperoleh.

Jenis kelamin dari responden penting untuk dilihat sebagai bentuk gambaran jumlah petugas kesehatan atau pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Di mana dengan terwakilinya jenis kelamin dari pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar memperlihatkan bahwa di Puskesmas ini mampu memberikan pelayanan medis kepada masyarakat baik itu laki-laki maupun perempuan.

5.1.2. Usia

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang sehingga pengetahuan yang diperoleh akan semakin banyak. Dengan demikian usia menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja adalah tingkat usia terutama pada tenaga pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di Puskesmas. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2
Tingkat Usia Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	25 – 30 Tahun	13	38,2%
2	31 – 35 Tahun	9	26,5%
3	36 – 40 Tahun	6	17,6%
4	41 – 45 Tahun	3	8,8%
5	46 – 50 Tahun	1	2,9%
6	51 – 55 Tahun	2	5,9%
Jumlah		34	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Tingkat usia yang ditampilkan pada tabel di atas dibagi dalam beberapa kelas interval, sehingga diharapkan dapat menggambarkan dengan jelas tingkat usia responden. Di mana responden yang berusia antara 25 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 38,2%, responden berusia antara 31 – 35 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 26,5%, sementara responden yang berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,6%. Sedangkan responden yang memiliki tingkat usia antara 41 – 45 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8,8%, tingkat usia 46 – 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%, dan tingkat usia 51 – 55 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,9%.

Dari tingkat usia responden yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dikatakan responden penelitian yang juga pegawai Puskesmas Kecamatan XIII Koto Kampar berada pada tingkat usia relatif muda, sehingga dengan usia yang masih sangat produktif mampu menjaga komitmen kerja dan memberikan kinerja serta memperhatikan disiplin kerja.

5.1.3. Pendidikan

Pengetahuan dapat diperoleh dari pengalaman pribadi ataupun pengalaman orang lain. Pendidikan ini merupakan satu cara untuk memperoleh kebenaran sesuatu pengetahuan. Adapun tingkat pendidikan para responden penting untuk diketahui agar dapat dipetakan responden memiliki tingkat pendidikan apa saja. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Diploma 3 (D-III)	20	58,8%
2	Diploma 4 (D-IV)	3	8,8%
3	Strata 1 (S-1)	11	32,4%
Jumlah		34	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data di atas, terlihat jelaslah bahwa responden yang paling tinggi tingkat pendidikannya yakni S-1 sebanyak 11 orang, kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan Diploma IV sebanyak 3 orang, dan tingkat pendidikan D-III sebanyak 20 orang. Dengan demikian responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sehingga dengan pendidikan yang dimiliki mampu memahami tugas dan fungsi yang diembankan.

Pegawai maupun tenaga medis yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi yakni minimal D.III. Hal ini menjelaskan bahwa para tenaga medis dan tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas XIII Koto Kampar adalah tenaga-tenaga ahli yang terampil sesuai bidang medis atau kesehatan yang dikuasainya.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu yang menyebabkan seseorang bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki pengalaman. Di mana pada penelitian ini masa kerja responden diketahui sebagaimana tertuang pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 tahun	7	20,6%
2	6 – 10 tahun	16	47,1%
3	11 – 15 tahun	3	8,8%
4	16 – 20 tahun	3	8,8%
5	> 21 tahun	5	14,7%
Jumlah		34	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2021

Hasil penelitian yang tertuang pada tabel di atas dapat menjelaskan bahwa responden memiliki masa kerja yang berbeda-beda, sehingga dapat diketahui tingkat masa kerja ditetapkan sesuai interval. Di mana pada masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 7 orang, interval 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang, interval 11 – 15 tahun sebanyak 3 orang, interval masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang, dan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 5 orang. Dengan demikian jelaslah bahwa masa kerja yang dimiliki responden dalam menjalankan aktivitas pekerjaan di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah sangat lama, yang mana sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan hasil di atas jelas menggambarkan bahwa pegawai ataupun petugas medis dan kesehatan yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar memiliki masa kerja yang sudah cukup lama, sehingga tentunya telah memiliki kemampuan dan pengetahuan serta pemahaman akan aktivitas pekerjaan yang dijalannya.

5.2. Uji Realibilitas dan Validitas

5.2.1. Uji Realibilitas

Realibilitas satu instrumen yang menunjukkan konsistensi sebuah data, oleh karena itu instrumen yang *reliabel* berarti dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda dengan memberikan hasil yang sama. Uji *realibilitas* ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji *reliabilitas* ini adalah sebanyak 9 butir pertanyaan variabel komitmen pegawai (X), 7 butir pertanyaan variabel kinerja (Y), dan 9 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (Z).

Pengujian *realibilitas* dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Di mana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X	0,834	Reliabel
Y	0,769	Reliabel
Z	0,845	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS. 24.00 Lampiran 3.

Hasil uji *realibilitas* yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel *reliabel*, sehingga instrumen variabel komitmen pegawai terhadap kinerja dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* yang ditetapkan dinyatakan *reliable*.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai *realible*, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian dan ditemukan keterkaitan antar variabel penelitian. Melalui perhitungan statistik ini, maka seluruh variabel yang ditetapkan pada penelitian dan semua pertanyaan yang diajukan layak untuk dianalisis secara mendalam untuk diketahui lebih lanjut pengaruh antar variabel penelitian.

5.2.2. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah satu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan sebuah alat ukur. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi. Yang dikatakan valid apabila skor pada butir tes mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 3 dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 9 butir pertanyaan variabel komitmen pegawai (X), 7 butir pertanyaan variabel kinerja (Y), dan 9 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (Z) diketahui seluruh pertanyaan yang disajikan telah valid dengan nilai $> 0,25$ sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Validitas Data

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	Signifikansi	Validitas
1	Komitmen Pegawai (X)	01	0,071	0,25	Valid
		02	0,002	0,25	Valid
		03	0,013	0,25	Valid
		04	0,013	0,25	Valid
		05	0,031	0,25	Valid
		06	0,000	0,25	Valid
		07	0,050	0,25	Valid
		08	0,008	0,25	Valid
		09	0,000	0,25	Valid
2	Kinerja (Y)	01	0,000	0,25	Valid
		02	0,013	0,25	Valid
		03	0,144	0,25	Valid
		04	0,019	0,25	Valid
		05	0,001	0,25	Valid
		06	0,003	0,25	Valid
		07	0,000	0,25	Valid
3	Disiplin Kerja (Z)	01	0,111	0,25	Valid
		02	0,024	0,25	Valid
		03	0,040	0,25	Valid
		04	0,002	0,25	Valid
		05	0,018	0,25	Valid
		06	0,015	0,25	Valid
		07	0,078	0,25	Valid
		08	0,002	0,25	Valid
		09	0,000	0,25	Valid

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan distribusi hasil pengolahan data pada tabel validitas data pada masing-masing variabel penelitian, maka jelaslah bahwa seluruh pertanyaan dari variabel komitmen pegawai (X) dan kinerja (Y) serta variabel disiplin kerja (Z) sudah valid dan seluruh pertanyaan layak untuk diajukan serta dianalisis lebih lanjut.

5.3 Deskripsi Analisis

5.3.1 Analisis Variabel Komitmen Pegawai

Variabel komitmen pegawai merupakan variabel independen (X) dalam penelitian ini. Di mana pada variabel ini ditetapkan beberapa dimensi dan masing-masing dimensi diukur dengan indikator-indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat uraikan hasil penelitian dari tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan atau indikator sebagai berikut:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Adanya Kesamaan Tujuan Pribadi dengan Tempat Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	19	95
2	Setuju	4	15	60
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	155
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				91,18%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja diketahui telah sangat baik atau sebesar 91,18%. Di mana sebanyak 19 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 15 orang responden menyatakan setuju dengan pekerjaan yang dijalani di Puskesmas XII Koto Kampar dikarenakan adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memiliki komitmen yang sama dengan tujuan tempat kerja dan pekerjaan yang dijalannya. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai bekerja dengan komitmen yang sama antara pribadi dengan yang ditetapkan Puskesmas XIII Koto Kampar, sehingga mampu memberikan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan dalam melayani kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Menerima Kebijakan Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	19	95
2	Setuju	4	15	60
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	155
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				91,18%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan menerima kebijakan organisasi diketahui telah sangat baik atau sebesar 91,18%. Di mana sebanyak 19 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 15 orang responden menyatakan setuju dengan menerima kebijakan organisasi di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menerima kebijakan yang ditetapkan dan dibuat oleh organisasi. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai bekerja dengan komitmen untuk menerima kebijakan yang ditetapkan Puskesmas XIII Koto Kampar, sehingga melalui komitmen ini pegawai mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sebagaimana diharapkan dan tentunya memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat yang dilayaninya.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memiliki Kebanggaan Menjadi Bagian dari Suatu Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	10	50
2	Setuju	4	22	88
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	144
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				84,71%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi diketahui telah baik atau sebesar 84,71%. Di mana sebanyak 10 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 22 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup dengan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi yakni dalam memberikan pelayanan di bidang kesehatan masyarakat. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai telah berkomitmen dalam bekerja dengan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi di Puskesmas XIII Koto Kampar, sehingga melalui komitmen ini pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal kepada instansi yang menaunginya dan tentunya kepuasan pada masyarakat yang dilayaninya.

Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi komitmen afektif ini, maka dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut sehingga diketahui dengan jelas seberapa besar tingkat komitmen yang ditunjukkan para pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Afektif

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja	19	15	-	-	-	
	Bobot Nilai	95	60				155
2.	Menerima kebijakan organisasi	19	15	-	-	-	
	Bobot Nilai	95	60				155
3.	Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi	10	22	2	-	-	
	Bobot Nilai	50	88	6			144
Total Skor							454
Skor Tertinggi 5 x 3 x 34							510
Skor Terendah 1 x 3 x 34							102
% Share Perolehan							89,02%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden pada dimensi komitmen afektif secara keseluruhan sudah sangat baik atau sebesar 89,02%. Di mana responden telah memperlihatkan komitmen afektif dengan adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja, menerima kebijakan organisasi, dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi yang telah ditetapkan pada Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mendapatkan Imbalan/Upah yang Layak

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	12	60
2	Setuju	4	20	80
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	146
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				85,88%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan mendapatkan imbalan/upah yang layak diketahui telah sangat baik atau sebesar 85,88%. Di mana sebanyak 12 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup dengan mendapatkan imbalan/upah yang layak di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar telah mendapatkan imbalan/upah yang layak. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai bekerja berkomitmen dengan Mendapatkan imbalan/upah yang layak selama bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mampu Memperbaiki Ekonomi Keluarga

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	13	65
2	Setuju	4	20	80
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	148
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				87,06%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan mampu memperbaiki ekonomi keluarga diketahui telah sangat baik atau sebesar 87,06%. Di mana sebanyak 13 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 1 orang responden menyatakan cukup dengan bekerja di Puskesmas XII Koto Kampar mampu memperbaiki ekonomi keluarga.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar telah mendapatkan imbalan yang mampu memperbaiki ekonomi keluarga. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai bekerja berkomitmen dengan mendapatkan imbalan/upah dan mampu memperbaiki ekonomi keluarga selama bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi komitmen berkelanjutan ini, maka dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut sehingga diketahui dengan jelas seberapa

besar tingkat komitmen yang ditunjukkan para pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar

Tabel 5.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Berkelanjutan

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Mendapatkan imbalan/upah yang layak	12	20	2	-	-	
	Bobot Nilai	60	80	6			146
2.	Mampu memperbaiki ekonomi keluarga	13	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	65	80	3			148
Total Skor							294
Skor Tertinggi 5 x 2 x 34							340
Skor Terendah 1 x 2 x 34							68
% Share Perolehan							86,47%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden pada dimensi komitmen komitmen berkelanjutan secara keseluruhan sudah sangat baik atau sebesar 86,47%. Di mana responden telah memperlihatkan komitmen berkelanjutan dengan mendapatkan imbalan/upah yang layak dan mampu memperbaiki ekonomi keluarga yang diterimanya dari Puskesmas XIII Koto Kampar atas pekerjaan yang dijalaninya.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Tanggungjawab Dalam Bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	9	45
2	Setuju	4	24	96
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	144
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				84,71%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan tanggungjawab dengan pekerjaan diketahui telah baik atau sebesar 84,71%. Di mana sebanyak 9 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 24 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 1 orang responden menyatakan cukup memiliki tanggungjawab dengan pekerjaan di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa tanggungjawab dengan pekerjaan di Puskesmas XIII Koto Kampar memperlihatkan pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaan. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki komitmen normatif yakni bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Menjalin Kerjasama dengan Rekan Sekantor

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	14	70
2	Setuju	4	18	72
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	148
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				87,06%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan menjalin kerja sama dengan rekan sekantor diketahui telah sangat baik atau sebesar 87,06%. Di mana sebanyak 14 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup menjalin kerja sama dengan rekan sekantor di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menjalin kerja sama dengan rekan sekantor. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki komitmen normatif yakni menjalin kerja sama dengan rekan sekantor dalam menjalankan pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Komitmen dengan Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	6	30
2	Setuju	4	20	80
3	Cukup	3	8	24
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	134
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				78,82%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan komitmen dengan organisasi diketahui telah baik atau sebesar 78,82%. Di mana sebanyak 6 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 8 orang responden menyatakan cukup memiliki komitmen dengan organisasi selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memiliki komitmen dengan organisasi. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki komitmen normatif yakni dengan komitmen dengan organisasi dalam menjalankan pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memberikan Hasil Kerja yang Maksimal

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	16	80
2	Setuju	4	16	64
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	150
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				88,23%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan memberikan hasil kerja yang maksimal diketahui telah sangat baik atau sebesar 88,23%. Di mana sebanyak 16 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 16 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup memberikan hasil kerja yang maksimal selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memberikan hasil kerja yang maksimal. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki komitmen normatif yakni dengan memberikan hasil kerja yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi komitmen normatif ini, maka dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut sehingga diketahui dengan jelas seberapa

besar tingkat komitmen yang ditunjukkan para pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Komitmen Normatif

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Tanggungjawab dengan pekerjaan	9	24	1	-	-	
	Bobot Nilai	45	96	3			144
2.	Menjalin kerja sama dengan rekan sekantor	14	18	2	-	-	
	Bobot Nilai	70	72	6			148
3.	Komitmen dengan organisasi	6	20	8	-	-	
	Bobot Nilai	30	80	24			134
4.	Memberikan hasil kerja yang maksimal	16	16	2	-	-	
	Bobot Nilai	80	64	6			150
Total Skor							576
Skor Tertinggi 5 x 4 x 34							680
Skor Terendah 1 x 4 x 34							136
% Share Perolehan							84,71%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden pada dimensi komitmen normatif secara keseluruhan sudah baik atau sebesar 84,71%. Di mana responden telah memperlihatkan komitmen normatif melalui tanggung jawab dengan pekerjaan, menjalin kerja sama dengan rekan sekantor, komitmen dengan organisasi, dan memberikan hasil kerja yang maksimal pada Puskesmas XIII Koto Kampar sebagai tempat mengembangkan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya.

Hasil pemaparan dari masing-masing indikator dan dimensi dari variabel komitmen pegawai di atas, maka dapat dituangkan dalam satu tabel rekapitulasi

agar memudahkan dalam menarik kesimpulan hasil penelitian pada variabel ini.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi yang disajikan berikut ini:

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Pegawai

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja	19	15	-	-	-	
	Bobot Nilai	95	60				155
2.	Menerima kebijakan organisasi	19	15	-	-	-	
	Bobot Nilai	95	60				155
3.	Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi	10	22	2	-	-	
	Bobot Nilai	50	88	6			144
4.	Mendapatkan imbalan/upah yang layak	12	20	2	-	-	
	Bobot Nilai	60	80	6			146
5.	Mampu memperbaiki ekonomi keluarga	13	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	65	80	3			148
6.	Tanggungjawab dengan pekerjaan	9	24	1	-	-	
	Bobot Nilai	45	96	3			144
7.	Menjalani kerja sama dengan rekan seantor	14	18	2	-	-	
	Bobot Nilai	70	72	6			148
8.	Komitmen dengan organisasi	6	20	8	-	-	
	Bobot Nilai	30	80	24			134
9.	Memberikan hasil kerja yang maksimal	16	16	2	-	-	
	Bobot Nilai	80	64	6			150
Total Skor							1.324

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa hasil tanggapan responden pada variabel komitmen terdapat 2 pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yakni dengan bobot 155 pada pertanyaan adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja dan menerima kebijakan organisasi. Sedangkan terdapat 1 pertanyaan yang mendapatkan tanggapan paling rendah dengan skor 134 yakni pada pertanyaan komitmen dengan organisasi.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel komitmen pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 9 \times 34 = 1.530$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 9 \times 34 = 306$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}}$$

$$= \frac{1.530 - 306}{5}$$

$$= 245$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 1.286 – 1.530

Baik : 1.041 – 1.285

Cukup : 796 – 1.040

Kurang Baik : 551 - 795

Tidak Baik : 245 - 550

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar adalah sebesar 1.324 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.286 – 1.530 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Kriteria penelitian variabel komitmen berada pada kriteria sangat baik atau 86,54%, di mana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas XIII Koto Kampar memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga dengan komitmen pegawai yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang diharapkan.

5.3.2 Analisis Variabel Kinerja

Variabel kinerja merupakan variabel dependent (Y) dalam penelitian ini. Di mana pada variabel ini ditetapkan beberapa dimensi dan masing-masing dimensi diukur dengan indikator-indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dipaparkan tanggapan para responden pada masing-masing pertanyaan atau indikator yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketelitian Bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	13	65
2	Setuju	4	20	80
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	148
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				87,06%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan ketelitian bekerja diketahui telah sangat baik atau sebesar 87,06%. Di mana sebanyak 13 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 1 orang responden menyatakan cukup memberikan ketelitian bekerja selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memberikan ketelitian bekerja. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kualitas yakni dengan memberikan ketelitian bekerja dalam menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Kecakapan Bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	5	25
2	Setuju	4	28	112
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	140
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				82,35%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan kecakapan bekerja diketahui telah baik atau sebesar 82,35%. Di mana sebanyak 5 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 28 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 1 orang responden menyatakan cukup memberikan kecakapan bekerja selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memberikan kecakapan bekerja. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kualitas yakni dengan memberikan kecakapan bekerja dalam menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Tanggungjawab

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	6	30
2	Setuju	4	26	104
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	140
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				82,35%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan tanggungjawab dalam bekerja diketahui telah baik atau sebesar 82,35%. Di mana sebanyak 6 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 26 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup memberikan tanggungjawab dalam selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memiliki tanggungjawab dalam bekerja. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kualitas kerja yakni dengan memperlihatkan tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Dalam Bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	8	40
2	Setuju	4	24	96
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	142
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				83,53%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan ketepatan dalam bekerja diketahui telah baik atau sebesar 83,53%. Di mana sebanyak 8 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 24 orang responden menyatakan setuju serta terdapat sebanyak 2 orang responden menyatakan cukup memberikan ketepatan dalam bekerja dalam selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memiliki ketepatan dalam bekerja. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kualitas kerja yakni dengan memperlihatkan ketepatan dalam bekerja selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kualitas

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Ketelitian bekerja	13	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	65	80	3			148
2.	Kecakapan bekerja	5	28	1	-	-	
	Bobot Nilai	25	112	3			140
3.	Tanggungjawab	6	26	2	-	-	
	Bobot Nilai	30	104	6			140
4.	Ketepatan dalam bekerja	8	24	2	-	-	
	Bobot Nilai	40	96	6			142
Total Skor							570
Skor Tertinggi 5 x 4 x 34							680
Skor Terendah 1 x 4 x 34							136
% Share Perolehan							83,82%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi kualitas kerja variabel kinerja berada pada kategori penilaian baik atau sebesar 83,82%. Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar melalui kualitas kerja sudah sangat baik, sehingga dengan kinerja yang ditunjukkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat pada wilayah kerjanya.

Hasil tanggapan yang diperoleh pada dimensi kualitas kerja terdapat pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi dengan skor 148 pada pertanyaan ketelitian dalam bekerja. Kemudian terdapat 2 pertanyaan dengan skor terendah yakni 140 pada pertanyaan kecakapan dalam bekerja dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan demikian hasil ini memberikan gambaran bahwa kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah sangat baik.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Hasil Kerja yang Baik

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	7	35
2	Setuju	4	27	108
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	143
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				84,12%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan hasil kerja yang baik diketahui telah baik atau sebesar 84,12%. Di mana sebanyak 7 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 27 orang responden menyatakan setuju memberikan hasil kerja yang baik selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memberikan hasil kerja yang baik. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kuantitas kerja yakni dengan hasil kerja yang baik selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Penyelesaian Pekerjaan

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	10	50
2	Setuju	4	24	96
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	146
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				85,88%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan penyelesaian pekerjaan diketahui telah sangat baik atau sebesar 85,88%. Di mana sebanyak 10 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 24 orang responden menyatakan setuju melaksanakan penyelesaian pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memberikan penyelesaian pekerjaan. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kuantitas kerja yakni dengan penyelesaian pekerjaan selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Pencapaian Target Pekerjaan

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	2	10
2	Setuju	4	18	72
3	Cukup	3	14	42
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	124
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				72,94%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan pencapaian target pekerjaan diketahui telah baik atau sebesar 72,94%. Di mana sebanyak 2 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 14 orang yang menyatakan cukup dikarenakan pencapaian target pekerjaan selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar memberikan pencapaian target pekerjaan. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kuantitas kerja yakni dengan memberikan pencapaian target pekerjaan selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kuantitas

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Hasil kerja yang baik	7	27	-	-	-	
	Bobot Nilai	35	108				143
2.	Penyelesaian pekerjaan	10	24	-	-	-	
	Bobot Nilai	50	96				146
3.	Pencapaian target pekerjaan	2	18	14	-	-	
	Bobot Nilai	10	72	42			124
Total Skor							413
Skor Tertinggi 5 x 3 x 34							510
Skor Terendah 1 x 3 x 34							102
% Share Perolehan							80,99%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi kuantitas kerja variabel kinerja berada pada kategori penilaian sangat baik atau sebesar 80,99%. Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar melalui kuantitas kerja sudah sangat baik, sehingga dengan kinerja yang ditunjukkan mampu memberikan hasil kerja dalam pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat pada wilayah kerjanya.

Tanggapan yang disampaikan responden pada masing-masing indikator dan dimensi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disatukan ke dalam tabel rekapitulasi untuk dapat ditarik kesimpulan pada variabel kinerja. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Ketelitian bekerja	13	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	65	80	3			148
2.	Kecakapan bekerja	5	28	1	-	-	
	Bobot Nilai	25	112	3			140
3.	Tanggungjawab	6	26	2	-	-	
	Bobot Nilai	30	104	6			140
4.	Ketepatan dalam bekerja	8	24	2	-	-	
	Bobot Nilai	40	96	6			142
5.	Hasil kerja yang baik	7	27	-	-	-	
	Bobot Nilai	35	108				143
6.	Penyelesaian pekerjaan	10	24	-	-	-	
	Bobot Nilai	50	96				146
7.	Pencapaian target pekerjaan	2	18	14	-	-	
	Bobot Nilai	10	72	42			124
Total Skor							983

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa tanggapan yang diberikan responden pada variabel kinerja dengan skor tertinggi yakni 148 pada pertanyaan ketelitian bekerja, sedangkan terdapat 1 pertanyaan dengan skor terendah yakni 124 pada pertanyaan pencapaian target pekerjaan.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 7 \times 34 = 1.190$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 7 \times 34 = 238$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum - Skor Minimum

$$\frac{\text{Skor}}{5} = \frac{1.190 - 238}{5} = 190$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 1.001 – 1.190

Baik : 811 – 1.000

Cukup : 621 – 810

Kurang Baik : 431 - 620

Tidak Baik : 238 - 430

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar adalah sebesar 983 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 811 – 1.000 yang termasuk dalam kategori baik. Kriteria penelitian variabel kinerja berada pada kriteria baik atau 82,61%, di mana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar sudah baik, sehingga dengan kinerja yang ditunjukkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat pada wilayah kerjanya. Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai selama menjalankan tugas di Puskesmas XIII Koto Kampar sudah baik.

5.3.3 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja merupakan variabel dependen (Z) dalam penelitian ini. Di mana pada variabel ini ditetapkan beberapa dimensi dan masing-masing dimensi diukur dengan indikator-indikator penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat didistribusikan tanggapan dari pada responden pada setiap pertanyaan dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Taat pada Peraturan Tata Tertib yang Tertulis

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	18	90
2	Setuju	4	16	64
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	154
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				90,59%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan taat pada peraturan tata tertib yang tertulis diketahui telah sangat baik atau sebesar 90,59%. Di mana sebanyak 18 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 16 orang responden menyatakan setuju dikarenakan taat pada peraturan tata tertib yang tertulis selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah taat pada peraturan tata tertib yang tertulis. Di mana hasil

ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kepatuhan yakni dengan taat pada peraturan tata tertib yang tertulis selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Taat pada Peraturan Tata tidak Tertulis

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	18	90
2	Setuju	4	16	64
3	Cukup	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	154
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				90,59%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan taat pada peraturan tidak tertulis diketahui telah sangat baik atau sebesar 90,59%. Di mana sebanyak 18 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 16 orang responden menyatakan setuju dikarenakan taat pada peraturan tidak tertulis selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah taat pada peraturan tidak tertulis. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kepatuhan yakni dengan taat pada peraturan tidak tertulis selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Kesetiaan Mengikuti Ketentuan

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	8	40
2	Setuju	4	25	100
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	143
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				84,12%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan kesetiaan mengikuti ketentuan diketahui telah baik atau sebesar 84,12%. Di mana sebanyak 8 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 25 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 1 orang menyatakan cukup dikarenakan kesetiaan mengikuti ketentuan selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar menunjukkan kesetiaan mengikuti ketentuan. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kepatuhan yakni dengan kesetiaan mengikuti ketentuan selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kepatuhan

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Taat pada peraturan tata tertib yang tertulis	18	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	64				154
2.	Taat pada peraturan yang tidak tertulis	18	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	64				154
3.	Kesetiaan mengikuti ketentuan	8	25	1	-	-	
	Bobot Nilai	40	100	3			143
Total Skor							451
Skor Tertinggi 5 x 3 x 34							510
Skor Terendah 1 x 3 x 34							102
% Share Perolehan							88,43%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi kepatuhan variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian sangat baik atau sebesar 88,43%. Hasil ini menggambarkan bahwa para responden yang juga pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menunjukkan disiplin kerja yang baik melalui kepatuhan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Dorongan Menaati Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	11	55
2	Setuju	4	21	84
3	Cukup	3	2	6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	145
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				85,29%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan dorongan menaati kerja diketahui telah sangat baik atau sebesar 85,29%. Di mana sebanyak 11 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 21 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 2 orang menyatakan cukup dikarenakan adanya dorongan menaati kerja selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar menunjukkan dorongan menaati kerja. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki efektivitas dalam bekerja yakni dengan adanya dorongan menaati kerja selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Dorongan Tercapai Tujuan Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	11	55
2	Setuju	4	22	88
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	146
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				85,88%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan dorongan tercapai tujuan organisasi diketahui telah sangat baik atau sebesar 85,88%. Di mana sebanyak 11 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 22 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 1 orang menyatakan cukup dikarenakan adanya dorongan tercapai tujuan organisasi selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar menunjukkan dorongan tercapai tujuan organisasi. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki efektivitas dalam bekerja yakni dengan adanya dorongan tercapai tujuan organisasi selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.36
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Efektif Dalam Bekerja

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Dorongan menaati kerja	11	21	2			
	Bobot Nilai	55	84	6			145
2.	Dorongan tercapai tujuan organisasi	11	22	1			
	Bobot Nilai	55	88	3			146
Total Skor							291
Skor Tertinggi 5 x 2 x 34							340
Skor Terendah 1 x 2 x 34							68
% Share Perolehan							85,59%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi efektif dalam bekerja variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian sangat baik atau sebesar 85,59%. Hasil ini menggambarkan bahwa para responden yang juga pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menunjukkan disiplin kerja yang baik melalui efektif dalam bekerja, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Mengevaluasi Kesalahan

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	15	75
2	Setuju	4	18	72
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	150
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				88,23%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan mengevaluasi kesalahan diketahui telah sangat baik atau sebesar 88,23%. Di mana sebanyak 15 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 1 orang menyatakan cukup dikarenakan mengevaluasi kesalahan selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar mengevaluasi kesalahan. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki tindakan korektif yakni dengan mengevaluasi kesalahan selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Memperbaiki Kesalahan dan Tidak Mengulangi

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	13	65
2	Setuju	4	20	80
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	148
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				87,06%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi diketahui telah sangat baik atau sebesar 87,06%. Di mana sebanyak 13 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 20 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 1 orang menyatakan cukup dikarenakan memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar telah memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki tindakan korektif yakni dengan memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.39
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Tindakan Korektif

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Mengevaluasi kesalahan	15	18	1			
	Bobot Nilai	75	72	3			150
2.	Memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi.	13	20	1			
	Bobot Nilai	65	80	3			148
Total Skor							298
Skor Tertinggi 5 x 2 x 34							340
Skor Terendah 1 x 2 x 34							68
% Share Perolehan							87,65%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi tindakan korektif variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian sangat baik atau sebesar 87,65%. Hasil ini menggambarkan bahwa para responden yang juga pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menunjukkan disiplin kerja yang baik melalui tindakan korektif, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Pegawai Datang

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	5	25
2	Setuju	4	18	72
3	Cukup	3	11	33
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	130
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				76,47%
Kategori				Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan ketepatan pegawai datang diketahui telah baik atau sebesar 76,47%. Di mana sebanyak 5 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 11 orang menyatakan cukup dikarenakan ketepatan pegawai datang selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar cukup ketepatan pegawai datang. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kehadiran tepat waktu yakni dengan memiliki ketepatan pegawai datang selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Tentang Pertanyaan Ketepatan Pegawai Pulang

No.	Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	15	75
2	Setuju	4	18	72
3	Cukup	3	1	3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			34	150
Skor Tertinggi (5x34)				170
Persentase				88,23%
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021.

Tanggapan yang disampaikan responden mengenai pertanyaan ketepatan pegawai pulang diketahui telah sangat baik atau sebesar 88,23%. Di mana sebanyak 15 orang responden sangat setuju dan terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan setuju, serta terdapat sebanyak 1 orang menyatakan cukup dikarenakan ketepatan pegawai pulang selama bertugas di Puskesmas XII Koto Kampar.

Dengan demikian jelaslah bahwa pegawai yang bertugas di Puskesmas XIII Koto Kampar cukup ketepatan pegawai pulang. Di mana hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kehadiran tepat waktu yakni dengan memiliki ketepatan pegawai pulang selama menjalankan tugas yang diembankan di Puskesmas XIII Koto Kampar.

Tabel 5.42
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kehadiran Tepat Waktu

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Ketepatan pegawai datang	5	18	11			
	Bobot Nilai	25	72	33			130
2.	Ketepatan waktu pulang	15	18	1			
	Bobot Nilai	75	72	3			150
Total Skor							280
Skor Tertinggi 5 x 2 x 34							340
Skor Terendah 1 x 2 x 34							68
% Share Perolehan							82,35%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa dimensi kehadiran tepat waktu variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian baik atau sebesar 82,35%. Hasil ini menggambarkan bahwa para responden yang juga pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menunjukkan disiplin kerja yang baik melalui kehadiran tepat waktu, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Dengan demikian dari tanggapan yang disampaikan responden pada masing-masing indikator dan dimensi variabel disiplin kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat direkapitulasi untuk ditarik kesimpulan variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat variabel disiplin kerja pada tabel berikut:

Tabel 5.43
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No.	Keterangan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Taat pada peraturan tata tertib yang tertulis	18	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	64				154
2.	Taat pada peraturan tidak tertulis	18	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	64				154
3.	Kesetiaan mengikuti ketentuan	8	25	1	-	-	
	Bobot Nilai	40	100	3			143
4.	Dorongan menaati kerja	11	21	2			
	Bobot Nilai	55	84	6			145
5.	Dorongan tercapai tujuan organisasi	11	22	1			
	Bobot Nilai	55	88	3			146
6.	Mengevaluasi kesalahan	15	18	1			
	Bobot Nilai	75	72	3			150
7.	Memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi.	13	20	1			
	Bobot Nilai	65	80	3			148
8.	Ketepatan pegawai datang	5	18	11			
	Bobot Nilai	25	72	33			130
9.	Ketepatan waktu pulang	15	18	1			
	Bobot Nilai	75	72	3			150
Total Skor							1.320

Sumber : Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat hasil tanggapan yang diberikan responden dengan skor tertinggi yakni 154 terdapat pada 2 pertanyaan taat pada peraturan tata tertib tertulis dan taat pada peraturan

tidak tertulis. Kemudian terdapat 1 pertanyaan memiliki skor terendah 130 yakni pada pertanyaan tentang ketepatan pegawai datang.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel disiplin pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 9 \times 34 = 1.530$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 9 \times 34 = 306$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}}$$

$$= \frac{1.530 - 306}{5}$$

$$= 245$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 1.286 – 1.530

Baik : 1.041 – 1.285

Cukup : 796 – 1.040

Kurang Baik : 551 - 795

Tidak Baik : 245 - 550

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar adalah sebesar 1.320 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.286 – 1.530 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil variabel disiplin kerja diperoleh persentase sebesar 86,27%, di mana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu

sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Hasil ini menggambarkan bahwa para responden yang juga pegawai di Puskesmas XIII Koto Kampar telah menunjukkan disiplin kerja yang sangat baik, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

5.4. Analisis Data

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS Versi 22.0. Model penelitian, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu model regresi linear sederhana, dengan persamaan model :

5.4.1 Persamaan

a. Persamaan Model I

Adapun hasil analisis data yang telah diolah, ditemukan hasil persamaan dari berikut :

Tabel 5.44
Output Regresi Linear Sederhana X dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,056	,666		6,093	,000
Komitmen Pegawai	,017	,153	,020	,112	,912

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,020 X + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel komitmen pegawai tidak memiliki hubungan yang erat dengan variabel kinerja yakni sebesar 0,020. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa secara langsung komitmen yang ditunjukkan pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar tidak memberi pengaruh nyata terhadap kinerja, sehingga komitmen yang ada belum menunjang kinerja sebagaimana yang diharapkan.

b. Persamaan II

Tabel 5.45
Output Regresi Linear Sederhana X dan Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,937	,768		6,431	,000
	Komitmen Pegawai	-,145	,177	-,143	-,819	,419

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Z = -0,143 X + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel komitmen pegawai tidak memiliki hubungan yang erat dengan variabel disiplin kerja yakni sebesar -0,143. Hasil ini menunjukkan bahwa

komitmen yang ditunjukkan pegawai belum mampu meningkatkan disiplin kerja yang dijalani pada Puskesmas XIII Koto Kampar, sehingga komitmen yang ditunjukkan hanya sebatas komitmen tanpa didukung dengan disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan.

c. Persamaan III

Tabel 5.46
Output Regresi Linear Sederhana Y dan Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,025	,540		3,751	,001
	Disiplin Kerja	,488	,125	,569	3,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,569 Z + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan variabel kinerja yakni sebesar 0,569. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar mampu mempengaruhi kinerja sebagaimana diharapkan.

d. Persamaan IV

Tabel 5.47
Output Regresi Linear Berganda X dan Y serta Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,582	,836		1,893	,068
	Komitmen Pegawai	,090	,128	,103	,698	,490
	Disiplin Kerja	,501	,127	,584	3,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 0,103X + 0,584Z + e$$

Dari persamaan 1 dan 2 serta 3 sebagaimana yang dipaparkan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut:

- Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja sebesar 0,103
- Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja melalui intervening disiplin kerja yakni $0,103 \times 0,584 = 0,06$

Berdasarkan pada hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari perhitungan pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja tersebut, maka diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel komitmen pegawai menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian maka dikatakan hipotesis penelitian dapat diterima.

5.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen dan variabel *intervening*. Dalam penelitian yang berhubungan dengan ilmu sosial, biasanya digunakan Adjusted R Square atau R^2 . Berikut penjelasan mengenai koefisien determinasi.

Tabel 5.48
Adjusted R Square X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,020 ^a	,000	-,031	,32407

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel independen komitmen pegawai dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 0,00% sedangkan sisanya 100% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Ini berarti, variabel independen yang digunakan tidak sesuai karena tidak dapat menjelaskan hubungan atau pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5.49
Adjusted R Square X terhadap Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,143 ^a	,021	-,010	,37370

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel independen komitmen pegawai dapat menjelaskan variabel *intervening* sebesar 2,1% sedangkan sisanya

97,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Ini berarti, variabel independen yang digunakan tidak sesuai karena tidak dapat menjelaskan variabel intervening.

Tabel 5.50
Adjusted R Square Z terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,303	,26656

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel intervening disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Ini berarti, variabel intervening yang digunakan tidak sesuai karena tidak dapat menjelaskan variabel dependen lebih dari 50%.

Tabel 5.51
Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,291	,26871

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel independen komitmen pegawai dan intervening disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen kinerja sebesar 33,4% sedangkan sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Ini berarti, variabel independen dan intervening

yang digunakan tidak sesuai karena tidak dapat menjelaskan variabel dependen lebih dari 50%.

5.4.3 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Setelah nilai masing-masing variabel laten datanya diperoleh, maka dilakukan analisis jalur. Pengaruh hubungan variabel dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 5.52
Kategori Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya/Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
> 0,30	Kuat

Sumber: Haryati, et.al., 2011

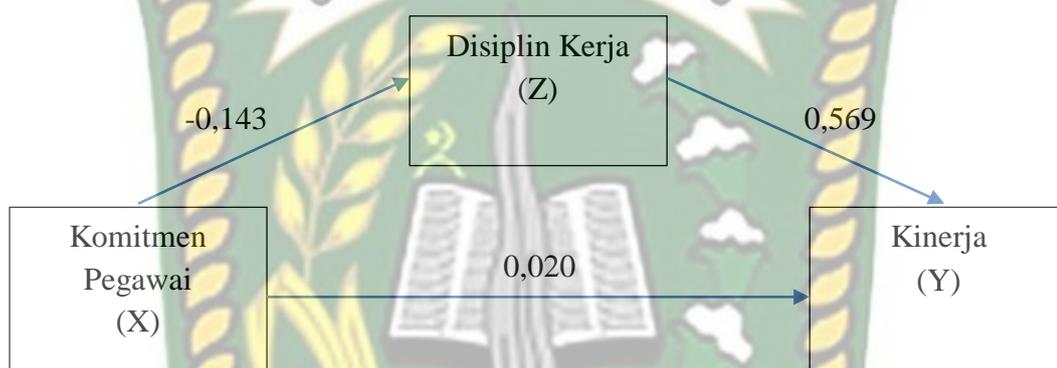
Berdasarkan tabel di atas dapat dijadikan rujukan penelitian dalam mengolah data, maka dapat dihitung hubungan langsung maupun tidak langsung variabel komitmen pegawai, disiplin kerja, dan kinerja.

Tabel 5.53
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Impact	Direct	Indirect	Total	Ket
Komitmen pegawai → Kinerja	0,020		0,020	Lemah
Komitmen pegawai → Disiplin kerja	-0,143	-0,143 x 0,569 = -0,081	-0,224	Lemah
Disiplin kerja → Kinerja	0,569		0,569	Kuat

Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh langsung komitmen pegawai terhadap disiplin kerja sebesar 0,020, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar -0,224. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung $(-0,224) <$ pengaruh langsung $(0,020)$. Artinya komitmen pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui intervening disiplin kerja.

Gambar 5.1
Model Persamaan



5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen pegawai tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar. Sementara dengan adanya intervensi dari variabel disiplin kerja, sehingga terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja.

Komitmen yang ditunjukkan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar secara langsung tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan komitmen pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar tidak mempengaruhi secara langsung terhadap disiplin kerja. Namun dengan adanya

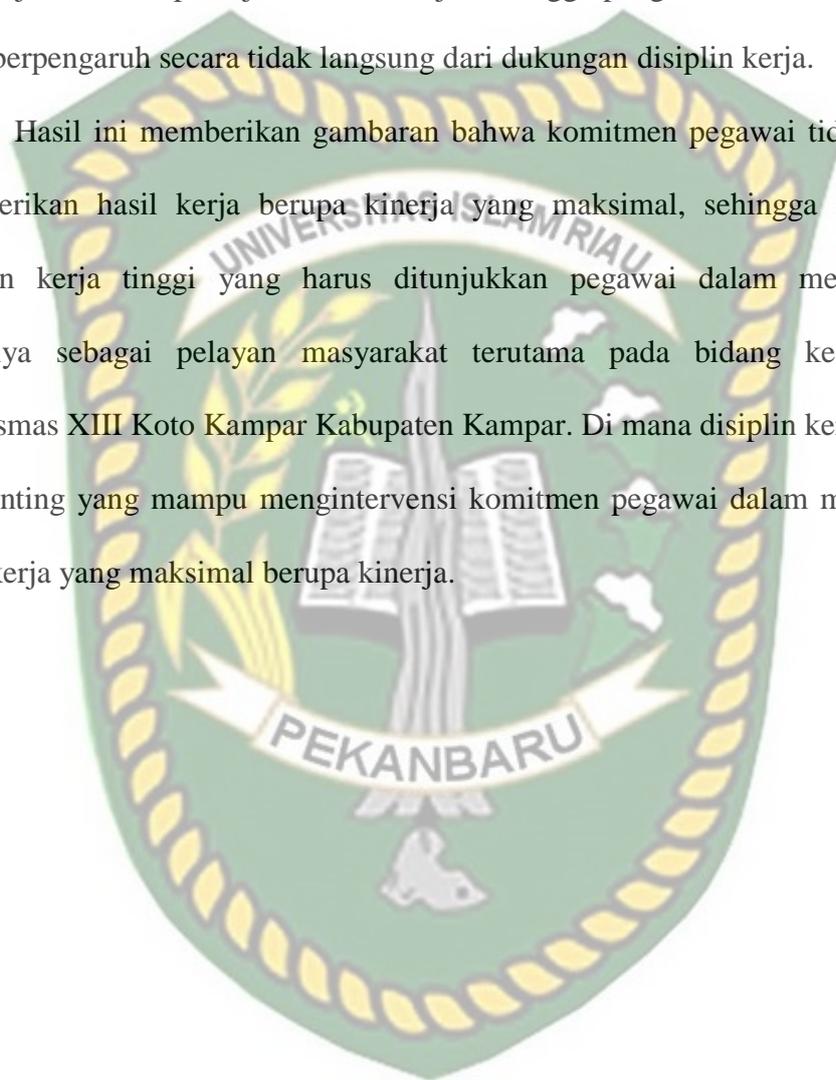
intervensi dari variabel tidak langsung, maka ada pengaruh yang ditunjukkan komitmen pegawai terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang ditunjukkan antar variabel penelitian, sehingga ditemukan pengaruh dari hasil penelitian mengenai variabel independen komitmen pegawai terhadap variabel dependen kinerja dan diintervensi oleh variabel disiplin kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan Wahyu (2019) yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Kemudian hasil yang ditemukan Setiadi (2021) yang menyatakan Disiplin kerja dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh secara langsung yang ditunjukkan komitmen pegawai terhadap disiplin kerja memperlihatkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai dikarenakan sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan, dengan usia rata-rata berada pada rentang 25 – 40 tahun dan berada pada usia yang sangat produktif. Selain itu tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai terendah D-3 dan tertinggi S-1, sehingga pegawai telah memiliki kemampuan dalam mendukung kinerja yang diharapkan. Kemudian masa kerja rata-rata pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas XIII Koto Kampar 1 – 10 tahun, sehingga dengan masa kerja yang lama tentunya memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan adanya pengalaman. Dengan demikian melalui karakteristik yang dimiliki bukan mustahil pegawai mampu meningkatkan kinerja dengan menunjukkan komitmen kerja.

Kinerja yang ditunjukkan pegawai melalui komitmen pegawai tidak serta merta didukung oleh disiplin kerja. Di mana terlihat pegawai masih mengabaikan jam kerja terutama pada jam masuk kerja, sehingga pengaruh komitmen pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung dari dukungan disiplin kerja.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa komitmen pegawai tidak mampu memberikan hasil kerja berupa kinerja yang maksimal, sehingga dibutuhkan disiplin kerja tinggi yang harus ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat terutama pada bidang kesehatan di Puskesmas XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Di mana disiplin kerja menjadi hal penting yang mampu mengintervensi komitmen pegawai dalam memberikan hasil kerja yang maksimal berupa kinerja.



BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Variabel komitmen pegawai berada pada kategori penilaian sangat baik. Di mana terdapat 2 pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yakni pertanyaan adanya kesamaan tujuan pribadi dengan tempat kerja dan menerima kebijakan organisasi. Sedangkan terdapat 1 pertanyaan yang mendapatkan tanggapan paling rendah yakni pada pertanyaan komitmen dengan organisasi.
2. Variabel kinerja berada pada kategori penilaian baik. Di mana dari hasil ini terdapat pertanyaan dengan skor tertinggi yakni pertanyaan ketelitian bekerja, sedangkan pertanyaan dengan skor terendah yakni pertanyaan pencapaian target pekerjaan.
3. Variabel disiplin kerja berada pada kategori penilaian sangat baik. Di mana terdapat 2 pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yakni pertanyaan taat pada peraturan tata tertib tertulis dan taat pada peraturan tidak tertulis. Sedangkan terdapat 1 pertanyaan yang mendapatkan tanggapan paling rendah yakni pada pertanyaan ketepatan pegawai datang untuk bekerja.
4. Persamaan 1 : variabel komitmen pegawai tidak memiliki hubungan yang erat dengan variabel kinerja yakni sebesar 0,020. Persamaan II : variabel komitmen pegawai tidak memiliki hubungan yang erat dengan variabel

disiplin kerja yakni sebesar -0,143. Persamaan III : variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan variabel kinerja yakni sebesar 0,569. Persamaan IV : variabel komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui intervening disiplin kerja yakni dengan nilai epsilon $0,103 \times 0,584 = 0,06$.

5. Koefisien determinasi 1 diketahui variabel independen komitmen pegawai tidak dapat menjelaskan variabel kinerja atau sebesar 0,00%. Koefisien determinasi 2 diketahui variabel independen komitmen pegawai dapat menjelaskan variabel intervening sebesar 2,1%. Koefisien determinasi 3 diketahui variabel intervening disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 32,4%. Koefisien determinasi 4 diketahui variabel independen komitmen pegawai dan intervening disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen kinerja sebesar 33,4%.
6. Tidak terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas XIII Koto Kampar.
7. Terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja dengan didukung variabel intervening disiplin kerja pada Puskesmas XIII Koto Kampar.

6.2. Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kepuasan masyarakat yang lebih baik lagi. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pegawai hendaknya menunjukkan komitmen dengan organisasi dalam bekerja yang lebih tinggi. Dikarenakan setiap pegawai telah memiliki

tugas dan fungsi yang ditetapkan, sehingga dengan komitmen yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik pada masa mendatang.

2. Hendaknya dalam pencapaian kinerja ada target yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan pegawai Puskesmas XIII Koto Kampar memiliki tugas secara umum memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berkenaan dengan nyawa manusia.
3. Hendaknya pegawai menunjukkan disiplin kerja dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan pada Puskesmas XIII Koto Kampar seperti datang dan pulang sesuai jadwal yang ditetapkan, sehingga tidak mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
4. Hendaknya pimpinan Puskesmas XIII Koto Kampar merumuskan berbagai kebijakan internal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi komitmen kerja, disiplin kerja, maupun menetapkan target kerja yang harus dicapai.
5. Untuk peneliti berikutnya diharapkan mampu menggali faktor lainnya yang mampu mendukung kinerja yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2010. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali. Jakarta
- Arikunto, Suharsimin. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko Hani T, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hunan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Indrastuti, Sri S. dan Amries Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru.
- Invancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi Alih Bahasa Gina Gania*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira. Tb. Sjafri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.
- Nuraini, Eka Rachmawati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (sebagai basis meraih keunggulan kompetitif)* Penilaian kinerja karyawan antara harapan dan kenyataan. *Jurnal Ekonomi KIAT (UIR)*,
- Pabundu, Mohammad. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Setiadi, Muhammad Teguh dan Lutfi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* Vol. 5 No. 2 tahun 2021
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Akhmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahyu, Bagus Habi. 2019. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen* Vol. 5, No. 1, Tahun 2019
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.