

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KEORGANISASIAN DAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS INPRES 7/87 PAYO SELINCAH JAMBI

AJENG SULISTIYA FITRI S.

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

The study is titled :” Analisis Relationship Between Organizational Commitment and Employee Performance Intruccion Health Center 7/87 Payo Selincah Jambi “. The purpose of this study was to determine the Relationship Between Organizational Commitment and Employee Performance in the Health Center 7/87 Payo Selincah Jambi. The method used in this research is descriptive analysis method is the method of data analysis the compare the implementation of the organization with the rules – rules and based on existing the theories and practices of data displayed in the from of average. Presidential Health Center 7/87 Payo Selincah Jambi agile as a fungsional unit health care is center to the development of public health are engaged in health services. From the results of research and discussion of the study entitled “ Analysis of the relationship between organizational commitment and employee performance Instructuccion Health Center 7/87 Payo Selincah Jambi the conclusion that these three aspects of organizational commitmen had the strongest relationship to the employee health center performance Intruccion 7/87 Payo Selincah Jambi is a Affective Commitmment.

Keywords: *commitment, organization, performance, employees*

Abstrak

Penelitian ini berjudul : Analisis Hubungan Antara Komitmen Keorganisasian dan Kinerja Pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Komitmen Keorganisasian dan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Payo Selincah Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Deskriptif yaitu metode analisis data dengan membandingkan antara pelaksanaan pada Organisasi tersebut dengan peraturan – peraturan yang ada dan dilandasi teori-teori yang ada praktek-prakteknya dan data yang ditampilkan dalam bentuk rata-rata. Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi merupakan unit pelayanan kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan. Dari hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang berjudul “ Analisis hubungan antara komitmen keorganisasian dan kinerja pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi diperoleh kesimpulan bahwa diantara ketiga aspek komitmen keorganisasian yang mempunyai hubungan yang paling kuat pada kinerja pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi adalah komitmen Afektif.

Kata kunci : komitmen, organisasi, kinerja, pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuan yang tetal ditetapkan dan mampu mengubah masukan (input) menjadi hasil (output) dengan biaya yang seefisien dan serendah mungkin. Oleh karena itu sangatlah penting dalam mengelola Sumber Daya manusia yang baik demi tercapainya efisiensi dan efektifitas organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai atas usahanya sendiri, kinerja yang baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi diri pegawai tersebut.

Diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja salah satunya adalah komitmen organisasian pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen keorganisasian pegawai terhadap organisasi adalah suatu hubungan antara individu pegawai dengan organisasi kerja. Dimana pegawai mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja. Serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Robbins (2008) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatiannya, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Dalam suatu organisasi perusahaan sumber daya manusia yang harus menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap organisasi perusahaan. Jika komitmen yang dimiliki oleh pegawai tersebut tinggi, maka kinerjanya juga akan baik, dengan Kinerja yang baik, maka tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai.

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

Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis Dinas Kesehatan Kota Jambi untuk wilayah kecamatan Jambi Timur meliputi dua kelurahan yaitu Kelurahan Payo Selincih dan Kelurahan Tanjung Sari. Dimana kegiatannya bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat. Jumlah pegawai pada puskesmas Payo Selincih Jambi tahun 2011 yaitu sebanyak 33 Orang. Kedudukan sumber daya manusia di Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi sangat penting, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja dari pegawai puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi sebesar 83%, ini menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai pada puskesmas inpres 7/87 payo selincih Jambi. Karena dikatakan maksimal apabila persentase kinerja mencapai 90%. Ini berarti kinerja dari pegawai puskesmas inpres 7/87 Payo Selincih Jambi belum optimal dan perlu adanya upaya peningkatan agar kinerja bisa meningkat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi, dimana loyalitas merupakan suatu tolak ukur kecintaan seorang pegawai terhadap organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai dalam organisasi tersebut, berikut adalah tabel persentase tingkat absensi pegawai puskesmas ipres 7/87 Payo Selincih Jambi.

Loyalitas pegawai menjadi suatu ukuran komitmen pegawai terhadap organisasinya, karena loyalitas menjadi suatu landasan dari tumbuhnya komitmen keorganisasian dalam diri pegawai, komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu

perusahaan, dimana dengan komitmen yang tinggi, pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi, kinerja yang baik akan mempermudah dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut hal ini dikarenakan komitmen merupakan suatu landasan dalam peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode survey, banyak dijumpai dalam riset-riset Sumber Daya Manusia (Istijanto,2010:49). metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tulisan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik atau variabel yang dalam hal ini yaitu Komitmen Keorganisasian dan Kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebagian jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto,2010:115) Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi tahun 2011 yaitu sebanyak 33 Orang.

Sampel menurut Husein Umar (2003) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi yang mewakili populasi yang akan diteliti. Jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Inpres 7/87 pada tahun 2011 adalah 33 orang pegawai. Menurut Gay dalam buku Metodologi Penelitian Husein Umar tahun 2003 menyatakan bahwa besarnya ukuran sampel untuk metode deskriptif minimal 10% populasi. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penelitian ini mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi.

Metode Pengumpulan Data

1. Study Keperustakaan (Library Research)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mempelajari berbagai literature yang berkaitan dengan topic yang akan dibahas.

2. Study Lapangan (Field Research)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis melihat langsung ke objek penelitian dengan cara :

1. Observasi

Salah satu cara pengumpulan data dalam penulisan ini dikumpulkan dengan cara observasi pada Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi.

2. Interview (wawancara)

Dilakukan dengan melakukan Tanya jawab dengan kepala Puskesmas pada Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi.

3. Kuesioner

Dengan mengajukan kuesioner kepada responden yang terpilih dan Kuesioner diajukan pada responden dengan membawa kuesioner dengan didahului kata-kata serta izin permohonan untuk mengisi kuesioner.

Kuesioner Dilakukan dengan memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui kuesioner.

Jenis Data dan Sumber Data

Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder pada tahun 2011. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain.:

a. Data Primer

Yaitu jenis data yang diperoleh dan diolah pertama kali oleh peneliti. Data jenis ini berisikan tentang latar belakang pendidikan, jenis kelamin, usia, dan lama pegawai tersebut bekerja di Puskesmas Payo Selincah Jambi.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang merupakan hasil olahan pihak lain. Datanya diperoleh dari kajian literatur, struktur organisasi dan laporan tahunan dari Puskesmas Payo Selincah Jambi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis deskriptif yaitu hanya menggambarkan karakteristik data yang diperoleh. Untuk mengetahui karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti yaitu Komitmen Keorganisasian dan Kinerja Pegawai

Instrument penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian.

Kolerasi

Kolerasi digunakan sebagai pengukur hubungan dua variabel

$$R = \frac{1 - \sqrt{\frac{\sum(Y - Y')^2}{\sum(Y - Y)^2}}}{2}$$

Atau

$$R = r^2$$

0 < r < 1 Kolerasi sangat Lemah

Kriteria Koefisiensi Kolerasi

- | | | |
|----|-------------|------------------------|
| 1. | < 0,20 | = Tidak ada kolerasi |
| 2. | 0,20 – 0,40 | = Kolerasi Lemah |
| 3. | 0,40 – 0,70 | = Kolerasi Sedang |
| 4. | 0,70 – 0,90 | = Kolerasi Kuat |
| 5. | 0,90 – 1,00 | = Kolerasi sangat kuat |
| 6. | 1,00 | = Kolerasi Sempurna |

(Sumber : Guilford, dalam Hadari Nawawi(2008:208))

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisiensi kolerasi dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa Komputer berupa Software dengan Program SPSS(*Statistical Product and Service Solutions*) Windows Version 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang terbanyak berada pada kelas 35- 39 tahun, yaitu sebanyak 10 orang responden. Jumlah responden dengan kelas 30 – 34 tahun berjumlah 7 orang, jumlah responden dengan kelas 40 – 44 tahun berjumlah 9 orang , jumlah responden dengan kelas 45 - 49 tahun berjumlah 6 orang dan jumlah responden dengan kelas 50 - 54 tahun berjumlah 1 orang.

Berdasarkan tata diatas, komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 4 orang dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 29 orang. Pegawai yang berjenis kelamin wanita dinilai lebih cekatan dan fleksibel melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin pria, selain itu pegawai yang berjenis kelamin wanita lebih dapat menjalin hubungan keterikatan dengan pasien dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan produk utama dari Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi adalah Jasa layanan kesehatan.

Tabel 5.3. menunjukkan distribusi tingkat pendidikan sebagian besar responden berada pada tingkat DIPLOMA yaitu sebanyak 17 orang dari total responden. Sedangkan untuk tingkat S1 sebanyak 6 orang responden, SPK/SPGF/SMF sebanyak 5 orang responden, dan SMA / SMK sebanyak 5 orang Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini telah mengenyam pendidikan tinggi dan sebagian kecil pendidikan menengah.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa persentase responden yang memiliki latar belakang pendidikan yang paling banyak yaitu Diploma sebanyak 52% dan yang paling sedikit yaitu responden dengan latar belakang pendidikan S1 dengan persentase hanya 15 % dari total responden. Untuk responden yang berlatar belakang S2 pada data kuesioner tidak ditemukan. Pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sederajat pada Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi hanya sebanyak 10 orang dengan persentase 30 %. Dengan melihat hasil persentase diatas diharapkan semua latar belakang pendidikan pegawai sudah dapat digunakan datanya didalam persentase ini.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini dideskripsikan perolehan data tentang variable Komitmen Keorganisasian (X), (komitmen Afektif (x1), Komitmen Kontinuensi (x2). Komitmen Normatif (x3) dan Variabel Kinerja (Y).

Deskripsi Variabel Kinerja

Instrument aspek Kinerja terdiri dari 12 Item dengan skor tertinggi 5 dengan Indikator “ Sangat Setuju” dan skor terendah 1 dengan indikator “Sangat Tidak Setuju”. Tingkat kinerja pegawai Memiliki rata-rata 3,99 standar deviasi sebesar ±3,21, Lebih jelas lagi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.4.: Deskripsi Indikator Kinerja Pegawai Dimensi Kecepatan

No	Dimensi Kinerja Kecepatan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
1	Semua pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0	30	3	0	0	33	129	3,90	Tinggi
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.	1	31	1	0	0	33	132	4	Tinggi
3	Pegawai berusaha menyelesaikan tugasnya dengan cermat sehingga pekerjaan terselesaikan.	0	32	1	0	0	33	131	3,97	Tinggi
		1	93	5	0	0	99	392	3,95	Tinggi

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Berdasarkan tabel 5.4. hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi Kinerja Kecepatan memperoleh rata-rata skors 3,93. Dimana indikator tertinggi dalam item

pertanyaan dari dimensi Kinerja Kecepatan adalah indikator pertanyaan no 2 dengan rata-rata sebesar 4 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 1 dengan rata-rata sebesar 3,90, ini menunjukkan bahwa semua pegawai belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu perlu diciptakan hubungan baik dan suasana yang kondusif dalam organisasi tersebut sehingga membuat rasa nyaman terhadap pegawai sehingga pegawai nyaman dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu yang telah di tentukan.

Tabel 5.5.: Deskripsi Indikator Kinerja Pegawai Dimensi Kualitas

No	Dimensi Kinerja Kualitas	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
4	Pegawai yang anda nilai, dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditetapkan.	0	30	3	0	0	33	129	3,90	Tinggi
5	Setiap pegawai berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerjanya pada masa lalu agar di masa yang akan datang kualitas kerjanya semakin membaik.	1	31	1	0	0	33	132	4	Tinggi
6	Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilakukan dengan teliti.	0	32	1	0	0	33	131	3,97	Tinggi
		1	93	5	0	0	99	392	3,95	Tinggi

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Berdasarkan tabel 5.5. hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi Kinerja Kualitas memperoleh rata-rata skors 3,95. Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi kinerja kualitas adalah indikator pertanyaan no 5 dengan rata-rata sebesar 4 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 4 dengan rata-rata sebesar 3,90. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk itu perlu adanya peningkatan dan dorongan agar pegawai mau untuk bekerja lebih giat lagi dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Tabel 5.6.: Deskripsi Indikator Kinerja Pegawai Dimensi Pelayanan

No	Dimensi Kinerja Pelayanan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
7	Pegawai dinilai, saat pasien datang ke puskesmas maka pasien tersebut akan dilayani dengan baik.	0	32	1	0	0	33	131	3,97	Tinggi
8	Pegawai menanggapi keluhan pasien dengan tenang dan sabar.	0	30	3	0	0	33	129	3,90	Tinggi
9	Pegawai yang dinilai, memberikan pelayanan secara rata tanpa memandang status sosial dari pasien.	1	32	1	0	0	33	132	4	Tinggi
		1	94	5	0	0	99	392	3,95	Tinggi

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Berdasarkan tabel 5.6. hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi kinerja pelayanan memperoleh rata-rata skors 3,95. Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi kinerja pelayanan adalah indikator pertanyaan no 9 dengan rata-rata sebesar 4 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 8 dengan rata-rata sebesar 3,90, ini menunjukkan bahwa pegawai menanggapi keluhan pasien belum maksimal untuk itu perlu ditingkatkan lagi pelayanan langsung terhadap pasien.

Tabel 5.7.: Deskripsi Indikator Kinerja Pegawai Dimensi Nilai

No	Dimensi Kinerja Nilai	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
10	Pegawai yang dinilai, melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.	5	28	3	0	0	33	137	4,15	Tinggi
11	Pegawai yang dinilai, menikmati kerja sama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan tugas.	4	28	1	0	0	33	135	4,09	Tinggi
12	Pegawai yang dinilai, memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mencari tata cara yang lebih efektif dan efisien	3	29	1	0	0	33	134	4,06	Tinggi
		12	85	5	0	0	99	406	4.1	Tinggi

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Berdasarkan tabel 5.7. hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi Kinerja Nilai memperoleh rata-rata skors 4,10. Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi Kinerja nilai adalah indikator pertanyaan no 10 dengan rata-rata sebesar 4,15 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 12 dengan rata-rata sebesar 4,06. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki kreatifitas yang tinggi dalam tata cara yang lebih efektif dan efisien, untuk itu perlu adanya pelatihan secara terus menerus agar bisa membuka wawasan pegawai dalam bekerja dan mampu kreatif dan berfikir cara yang efektif dan efisien dalam bekerja.

Deskripsi Variabel Komitmen Keorganisasian

Tabel 5.8.: Deskripsi Indikator Dimensi Komitmen Afektif

No	Dimensi Komitmen Afektif	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
1	Pegawai meyakini dalam diri saya bahwa Puskesmas Inpres 7/87 Payo selincah Jambi adalah organisasi yang baik untuk bekerja	5	28	0	0	0	33	137	4.15	Berkomitmen
2	Pegawai bangga untuk mengatakan bahwa saya adalah pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi	4	28	1	0	0	33	135	4,09	Berkomitmen
3	Organisasi ini mempunyai arti yang besar bagi saya	3	29	1	0	0	33	134	4,06	Berkomitmen

4	Pegawai secara emosional merasa melekat dengan organisasi ini (Puskesmas Inpres 7/87 Payo selincah Jambi.)	1	26	6	0	0	33	127	3,84	Berkomitmen
		13	111	8	0	0	132	533	4.03	Berkomitmen

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 Penelitian Maret 2012 penelitian Maret 2012)

Berdasarkan tabel 5.8. hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi komitmen Afektif memperoleh rata-rata skors 4,03. Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi komitmen afektif adalah indikator pertanyaan no 1 dengan rata-rata sebesar 4,15 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 4 dengan rata-rata sebesar 3,84. Ini berarti pegawai secara emosional tidak memiliki ikatan emosional terhadap organisasinya. Untuk itu perlu dijalinnya suatu hubungan kerja terhadap sesama rekan kerja dan terhadap organisasi sehingga pegawai merasa nyaman dan terciptanya ikatan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi tempatnya bekerja.

Tabel 5.9.: Deskripsi Indikator Dimensi Komitmen Kontinuensi

No	Dimensi Komitmen Kontinuensi	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
5	Baik sekarang atau waktu yang akan datang, tidak terlalu banyak yang dapat di peroleh dengan menjadi pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi.	5	28	0	0	0	33	137	4.15	Berkomitmen
6	Bila ada kemungkinan,pegawai akan bekerja di Puskesmas atau Rumah sakit Lain sepanjang pekerjaan tersebut relative sama dengan yang sekarang.	0	31	2	0	0	33	130	3,93	Berkomitmen
7	Jika Pegawai pindah ke organisasi lain(instansi lain), maka perubahan yang terjadi pada saya tidak terlalu berarti.	0	30	3	0	0	33	130	3,93	Berkomitmen
8	Kehidupan Pegawai akan sangat terganggu, jika saya memutuskan untuk pindah dari Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi.	0	26	6	0	0	33	126	3,81	Berkomitmen
		5	115	11	0	0	132	523	3,96	Berkomitmen

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Selanjutnya Berdasarkan item Indikator Komitmen Keorganisasian Dimensi Komitmen Kontinuensi, hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi komitmen Kontinuensi memperoleh rata-rata skors 3,93 Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi komitmen kontinuensi adalah indikator pertanyaan no 5 dengan rata-rata sebesar 4,15 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 8 dengan rata-rata sebesar 3,81. Ini menunjukkan bahwa kehidupan pegawai tidak terganggu apabila pegawai meninggalkan atau pindah dari organisasi tersebut. Untuk itu perlu diperkuat dan ditingkatkan loyalitas pegawai tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Tabel 5.10.: Deskripsi Indikator Dimensi Komitmen Normatif

No	Dimensi Komitmen Normatif	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor	Rata Rata	Kategori
9	Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi mendorong potensi Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.	0	30	3	0	0	33	129	3,90	Berkomitmen
10	Pegawai merasa mempunyai kemauan untuk bekerja lebih daripada waktu yang telat di tentukan oleh Puskesmas Inpres 7/87 payo selincih Jambi.	1	31	1	0	0	33	132	4	Berkomitmen
11	Agar pegawai tetap dapat bekerja di Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi, saya akan menerima hampir semua jenis pekerjaan yang akan ditugaskan kepada saya.	0	32	1	0	0	33	131	3,97	Berkomitmen
12	Pegawai senantiasa mendalami dibidang kesehatan dan pegetahuan serta keterampilan dalam rangka peningkatan kinerja	0	30	1	0	0	33	129	3,90	Berkomitmen
		1	123	6	0	0	132	521	3,94	Berkomitmen

(Hasil perhitungan Ms. Excel 2007 penelitian Maret 2012)

Dan yang terakhir Berdasarkan item Indikator Komitmen Keorganisasian Dimensi Komitmen Normatif, hasil analisis jawaban responden pada indikator dimensi komitmen Normatif memperoleh rata-rata skors 3,94 Dimana indikator tertinggi dalam item pertanyaan dari dimensi komitmen kontinue adalah indikator pertanyaan no 10 dengan rata-rata sebesar 4 dan yang paling terendah yaitu item pertanyaan no 9 dan 12 dengan rata-rata sebesar 3,90. Ini menunjukkan organisasi kurang mampu untuk mendorong agar pegawai melakukan pekerjaan apapun demi meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Untuk itu perlu diciptakan suasana yang nyaman agar pegawai termotivasi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kolerasi Antara Komitmen Keorganisasian dengan Kinerja Pegawai
Tabel 5.11.: Kolerasi antara Variabel

		Correlations	
		komitmen keorganisasian	kinerja pegawai
komitmen keorganisasian	Pearson Correlation	1	.950**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	33	33
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.950**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel Kolerasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan besarnya hubungan antara Variabel Komitmen Keorganisasian dengan Kinerja pegawai adalah 0,950, artinya terdapat Kolerasi atau hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel dan signifikan. Hasil temuan ini membuktikan adanya hubungan yang positif antara variabel Komitmen Keorganisasian dan Kinerja, jika Komitmen Keorganisasian meningkat maka kinerja juga akan meningkat, ini juga menunjukkan yang mana pegawai yang memiliki komitmen keorganisasian untuk bekerja lebih baik dengan sebagaimana mestinya dan sesuai prosedur yang diterapkan Organisasi tersebut. Selanjutnya pada akhirnya Jika Kinerja pegawai tersebut baik maka kinerja Organisasi akan baik juga.

Tabel 5.12.: Kolerasi Antara Dimensi Komitmen Keorganisasian, Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Komitmen Afektif	Kinerja Pegawai
Komitmen Afektif	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Hasil Tabel kolerasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara dimensi Komitmen Afektif dengan Kinerja Pegawai adalah 0,798, artinya terdapat Kolerasi yang kuat antara kedua variabel dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen afektif berperan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Afektif adalah ikatan emosional pegawai terhadap Organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini didasari karena individu tersebut menginginkannya.

Tabel 5.13. : Kolerasi Antara Dimensi Komitmen Keorganisasian, Komitmen Kontinuensi dan Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Komitmen Kontinuensi	Kinerja Pegawai
Komitmen Kontinuensi	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Hasil Tabel kolerasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara dimensi Komitmen Afektif dengan Kinerja Pegawai adalah 0,791, artinya terdapat Kolerasi yang kuat antara kedua variable dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen kontinuensi berperan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Kontinuensi, merupakan komitmen yang berdasarkan kerugian yang akan ditanggung pegawai apabila mereka meninggalkan organisasi. Selain itu komitmen ini terjadi karena seseorang tersebut membutuhkannya.

Tabel 5.14. : Kolerasi Antara Dimensi Komitmen Keorganisasian, Komitmen Normatif dan Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Komitmen Normatif	Kinerja Pegawai
Komitmen Normatif	Pearson Correlation	1	.764**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.764**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Hasil Tabel kolerasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara dimensi Komitmen Normatif dengan Kinerja Pegawai adalah 0,764, artinya terdapat Kolerasi yang kuat antara kedua variable dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen Normatif berperan penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Normatif, merupakan jaminan yang dirasakan untuk tetap tinggal di organisasi. Adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban atas tugas-tugasnya.

Pembahasan

Hubungan Antara Komitmen Keorganisasian dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis koefisiensi kolerasi antara komitmen keorganisasian dengan Kinerja Pegawai menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan ($r = 0,950$). Artinya semakin tinggi nilai komitmen keorganisasian seorang pegawai maka semakin

tinggi pula nilai Kinerja Pegawai tersebut. Berdasarkan hasil tersebut berarti kinerja pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen keorganisasian pegawai. Suatu Organisasi dimana para pegawainya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen keorganisasian yang nantinya akan berdampak pula terhadap peningkatan komitmen personalnya. Pada gilirannya komitmen keorganisasian yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku yang positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan kerja setingkat dan bawah, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Selanjutnya hubungan antara dimensi komitmen Kontinuensi dengan kinerja pegawai adalah ($r = 0,791$), artinya terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel dan signifikan. Ini membuktikan Komitmen Kontinuensi yang merupakan komitmen yang berdasarkan kerugian yang akan ditanggung pegawai apabila mereka meninggalkan organisasi. Selain itu komitmen ini terjadi karena seseorang tersebut membutuhkannya. Dalam komitmen ini terjadi karena ada timbale balik atau harga yang dibayar untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, merupakan faktor yang penting juga pegawai tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Selanjutnya hubungan antara Dimensi Komitmen Normatif dengan Kinerja Pegawai adalah ($r = 0,764$), artinya terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel dan signifikan. Ini membuktikan Komitmen Normatif yang merupakan jaminan yang dirasakan untuk tetap tinggal di organisasi. Karena Adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban atas tugas-tugasnya. Komitmen Normatif ini juga termasuk faktor penting seorang pegawai bertahan dalam suatu organisasi karena adanya tanggung jawab yang dipegang dan harus dilaksanakan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian Analisis Hubungan Antara Komitmen Keorganisasian dan Dari analisis deskriptif terhadap 33 responden menunjukkan bahwa tingkat Komitmen Keorganisasian mencapai rata – rata sebesar = 3,98. Ini berarti Komitmen Keorganisasian Puskesmas Payo Selincah Jambi berada pada tingkat Berkomitmen. Ternyata jika dilihat secara partial Diantara Ketiga Dimensi Komitmen Keorganisasian yaitu Dimensi Komitmen Afektif, Kontinuensi dan Normatif maka dimensi Komitmen Keorganisasian yang mempunyai hubungan yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai adalah Dimensi Komitmen Afektif yaitu sebesar ($r = 0,798$), artinya terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel dan signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai pada Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi mencapai rata-rata sebesar 3,99 yang berarti berada pada tingkat Tinggi. berdasarkan item pertanyaan Kinerja Pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincah Jambi, aspek yang paling tinggi adalah dimensi kinerja Nilai.

Saran

Dimensi Komitmen Keorganisasian yang paling baik adalah Komitmen Afektif yaitu merupakan perasaan emosional pegawai dan keterlibatannya di dalam suatu organisasi di pengaruhi atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi memberi kesempatan untuk menghasilkan keahlian yang berharga. Komitmen ini didasari karena

individu tersebut menginginkannya. Komitmen afektif ini perlu mendapat perhatian yang khusus dari pimpinan komitmen afektif dapat terus terpelihara didalam diri individu pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi.

Fokus yang perlu ditingkatkan adalah Komitmen Keorganisasian agar Kinerja Pegawai Puskesmas Inpres 7/87 Payo Selincih Jambi lebih baik lagi.

Pimpinan harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahan, karena apabila pimpinan selalu menunjukkan perilaku yang baik didalam organisasi, secara tidak langsung akan memberikan contoh yang baik pula bagi bawahan, serta ikut menumbuhkan sikap kerja bawahan sehingga komitmen keorganisasian pegawai tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, AA Prabu Mangkunegara.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Aziz,AB.2007.*Keinsanan dalam pengurusan*.Lohprint Sdn Bhd.Selangor Darul Ehsan.
- Cardoso, Faustino Gomes.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Andi Offset.Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B.2000. *Manajemen Personalia*.Erlangga.Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja*. Diterjemahkan oleh Fandy Tjiptono. Penerbit Andi.Yogyakarta.
- Handoko, T.H.2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*.BPFE.Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayati, Yayat Djamiko.2008.*Perilaku Organisasi.cetakan kelima*.Alfabeta.Bandung.
- Mas'ud,Fuad.2004.*Survai Diagonis Organisasional Konsep&Aplikasi*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. Hadari.2008.*Perencanaan Sumber Daya Manusia*.Gajah Mada University Press.Yogyakarta.
- Oei, Istijianto,. *Riset Sumber Daya Manusia cetakan kelima*.PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Ruky, Achmad S.2006.*Sistem Manajemen Kinerja*.PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Robbins P. Stephen & Timoty A. Judge.2008.*Perilaku Organisasi edisi 12*.Salemba Empat.Jakarta.
- Sitongkir, Sihol & Shofia Amin.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Fakultas Ekonomi Universitas Jambi Jurusan Manajemen. Jambi.
- Suprpto, Tommy.2009.*Pengantar Teory & Manajemen Komunikasi*.PT. Buku Kita.Jakarta.
- Umar, Husein.2003.*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.PT. Gramedia Pusaka Utama.Jakarta.
- Umar, Husein.2003.*Bussines An Introduction cetakan kedua*.PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.