

PENGARUH KUALITAS SDM, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINKES KABUPATEN MAJENE

Nur Aliah K^{*1}, Saban Echdar², Syamsul Alam³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}laliah.dzakwan@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Kualitas sumber daya manusia ($b=0,594$), motivasi kerja ($b=0,084$), dan komitmen organisasi ($b=0,145$) secara sendiri-sendiri dan bersama-sama ($F_{hitung} = 66,778$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,79$ dan $R=0,800$) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene, serta variabel motivasi kerja ($b=0,157$) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Diharapkan peningkatan kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat dijadikan program dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

ABSTRACT

The quality of Human Resources, Work Motivation and Organizational Commitment are factors that affect employee performance. This study aims to analyze the influence of the quality of human resources, work motivation, and commitment to employee performance at the Majene District Health Office, as well as the most dominant variables. The study was conducted from October to November 2019. The design of this study was a cross sectional survey with a questionnaire as a data instrument. The population in the study were all employees of the Majene District Health Office. The sampling technique is census sampling. The number of samples was 54 respondents. Data were analyzed using multiple regression analysis methods. The results show that there is an influence between the quality of human resources ($b = 0.594$), work motivation ($b = 0.084$), and organizational commitment ($b = 0.145$) individually and together ($F_{count} = 66,778 > F_{table} = 2.79$ and $R = 0.800$) has an effect on the performance of the Majene District Health Service employees, and the work motivation variable ($b = 0.157$) has the most dominant effect. Improving the quality of human resources, work motivation and organizational commitment should be used as a program to improve the performance of the Majene District Health Office employees.

Keywords : Human Resources, Work Motivation, Organizational Commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Permasalahan yang ada pada pemerintah daerah jika dikaitkan dengan kinerja adalah kualitas dari sumber daya manusia, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Adanya sumber daya manusia yang dimiliki sangatlah penting untuk setiap pegawai tempat dia bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, maka sumber daya manusia yang dimiliki perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan supaya berfungsi secara

produktif untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan yang ada di tempat dia bekerja. Selain itu, motivasi dan komitmen organisasi juga mempunyai peranan penting di dalamnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seorang yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian Suwardi (2011) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Pati menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diterima. Penelitian Reni Mursinta (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada Kinerja Karyawan dimana Kinerja Karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu.

Penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $0,000 < 0,050$ yang artinya taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 sebagai *role of thumb* yang telah ditetapkan dalam penelitian-penelitian sosial. Penelitian lain yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dilakukan oleh Achmad Sudiro, 2009 dengan judul penelitian pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja edukatif/dosen.

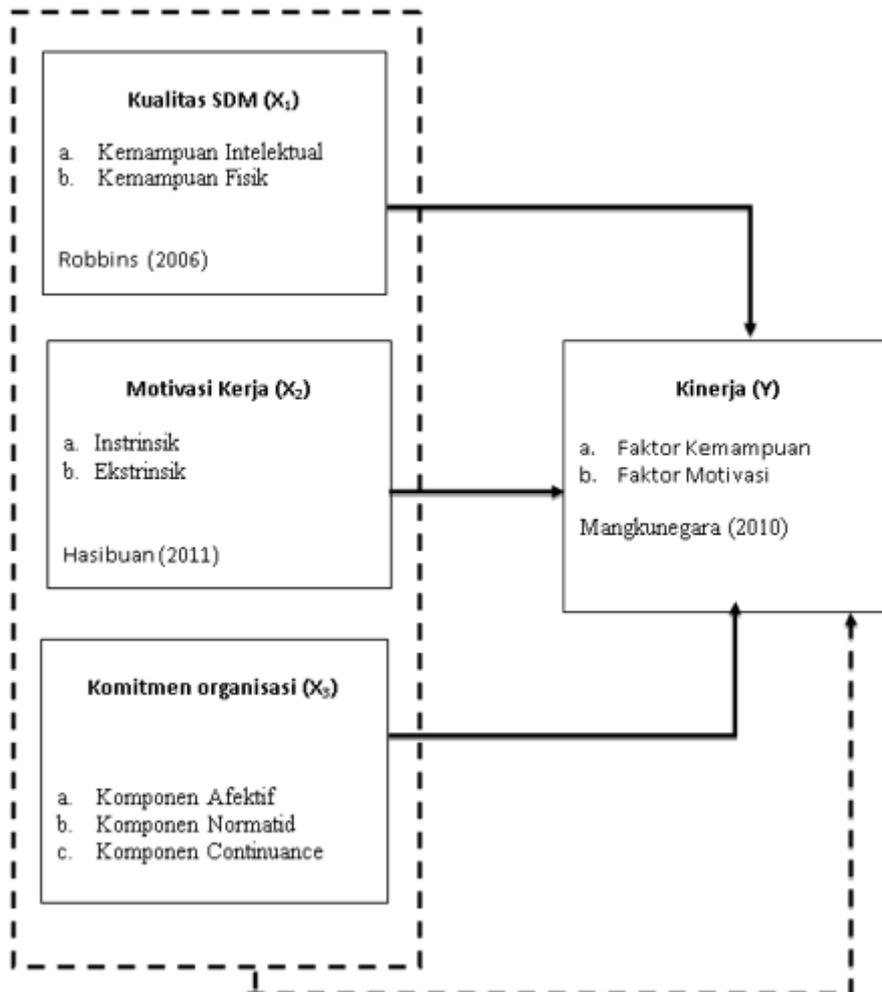
Kinerja yang ada di setiap instansi merupakan hal yang sangat penting begitupun dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Majene, karena kinerja merupakan kemampuan yang dilakukan oleh instansi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh pegawainya, maka dari itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan hasil untuk mencapai tujuan yang maksimal dan yang diharapkan. Hal ini juga diungkapkan Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene masih ditemukan beberapa pegawai yang mempunyai permasalahan mengenai kemampuan dalam memahami isi dari arahan kebijakan, mengingat pekerjaan yang telah lalu atau yang sudah dilakukan, masih ada pegawai yang tidak menggunakan logika dalam memecahkan masalah, tidak bisa mengendalikan diri dan emosi dalam menghadapi masalah pekerjaan serta di dalam mendorong dirinya menjadi lebih baik lagi di dalam bekerja dan mencapai tujuan.

Oleh karena itu peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan pemerintah daerah Kabupaten Majene dengan Judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene”.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Penarikan sampel dilakukan dengan *sampling sensus* atau sampel jenuh, sehingga jumlah sampel merupakan semua populasi yaitu 54 orang. Data Primer diperoleh menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian kepegawaian. Variabel dependen dan independen diukur dengan 5 pertanyaan yang diberi Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju sesuai dengan skala likert. Data diolah menggunakan SPSS for windows 16.0. Analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) untuk mengetahui hubungan kualitas SDM, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Sedangkan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai digunakan analisis Uji Determinasi (R^2) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardised tertinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error
Constanta	4,605	1,483
X ₁	0,594	0,052
X ₂	0,084	0,037
X ₃	0,145	0,062

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4,605 + 0,594X_1 + 0,084X_2 + 0,145X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,605 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 4,605.
2. Nilai koefisien regresi Kualitas sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,594 berarti ada pengaruh positif Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,594 sehingga apabila skor Kualitas sumber daya manusia naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,594 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,084 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,084 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,084 poin.

4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,145 berarti ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,145 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 0,145 poin.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t (secara parsial)

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,003
X ₁	11,525	0,000
X ₂	2,258	0,028
X ₃	2,335	0,024

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengaruh Kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 50$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Nilai t_{hitung} sebesar 11,52 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variable Kualitas sumber daya manusia signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,258 dengan tingkat signifikan sebesar 0,028. Nilai t_{hitung} sebesar 2,258 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 2,335 dengan tingkat signifikan sebesar 0,024. Nilai t_{hitung} sebesar 2,335 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.073	3	44.024	66.778	.000 ^b
Residual	32.964	50	.659		
Total	165.037	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 66,778, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 66,778$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,79$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.800	.788	.812	2.171

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,800 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sebesar 80,0%, sedangkan sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Kualitas sumber daya manusia (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,594 sebab Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik di dalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika Kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,594 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kualitas sumber daya manusia Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins 2011). Sedangkan Gibson (2012), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Robbins (2011), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain : kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan fisik. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung 11,525 > nilai t tabel 2,008 dan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel Kualitas sumber daya manusia, maka secara parsial variabel Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriato dan Muhammad Arsyad (2019) dengan judul Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan dengan jumlah responden sebanyak 64 orang, maka didapatkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,084, dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Kesehatan Kabupaten Majene telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,084 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 2,258 > nilai t tabel 0,028 dan tingkat signifikansi 0,028. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Pati dengan jumlah responden sebanyak 76 orang, maka didapatkan hasil bahwa motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diterima. hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) dimana dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil brimob. Hasil penelitian tersebut dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati harus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

Pengaruh komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh bahwa komitmen organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,145 menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Jadi jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu

satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,145 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 2,335 > nilai t tabel 2,008 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel komitmen organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Anton Wibowo (2019), dengan Judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah, dengan 84 sampel atau pegawai dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dan didapat bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Hasil ini juga ditunjukkan dalam penelitian Dwinanda (2022) bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Dalam bekerja pegawai memiliki keyakinan lebih kepada organisasi karena organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik dan pegawai mampu bekerja secara maksimal. Ini menunjukkan bahwa pegawai bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan Indikator penelitian motivasi kerja menunjukkan nilai tertinggi, dikarenakan seorang pimpinan atau atasan memberikan kepuasan kepada pegawainya.

Pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja, dan komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: Kualitas sumber daya manusia (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: Kualitas sumber daya manusia (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R₂) diperoleh nilai sebesar 0.800 (80.0%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 80.0% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.800 (80,0%). Berdasarkan hasil yang didapatkan terhadap nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene adalah variabel Motivasi Kerja (X₂).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ayuningrum. (2010). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. London Sumatera, Tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Skripsi.
- Bernardin., & Russel. (2011). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta. Penerbit Binarupa Aksara.
- Davis dan Newstorm J.W. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta. Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang. Penerbit BP-Universitas Diponegoro.

- Handoko., T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen, P., (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh., dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Soeprihanto, Jhon. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembanagan Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit University Press.

-
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana Media Group.
- Tika, Moh. Pandu. (2011). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Bandung. Penerbit CV. Mandar Maju.
- Tjiptoherjanto, Priyono. (2013). *Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah*. Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Umar, Husein. (2013). *Riset Sumber daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Yuli, Sri Budi Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. Penerbit UMM Press.