

# PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD MAJENE

Arifhan Ady DJ<sup>1</sup>, Akhdiari Harfa DJ<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia  
\*e-mail: [arifhan.adydj@unsulbar.ac.id](mailto:arifhan.adydj@unsulbar.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of motivation, work satisfaction organizational commitment to the performance of nurses in the District Hospital. Majene. The explanatory research method with a quantitative approach was used in this study. The sample in this study were Nurses at Majene Regional Hospital as many as 96 people using the Slovin formula. The sampling technique used in this study is Simple Random sampling. Validity, reliability, classic assumption test, and path analysis are used as data analysis techniques in this study. The results showed that there was a significant direct effect between motivation, job satisfaction on organizational commitment. There is a significant direct effect between, motivation, job satisfaction on nurse performance. There is a significant indirect effect between motivation, job satisfaction, job satisfaction on performance through organizational commitment. There is a significant direct relationship between organizational commitment and performance*

**Keywords:** Motivation, work satisfaction organizational commitment, performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja Komitmen organisasional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kab. Majene. Metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat di RSUD Majene. Sebanyak 96 orang menggunakan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Simple Random sampling*. Uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, dan path analysis digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi, Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasional. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Motivasi, Kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Komitmen organisasional. Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja

**Kata kunci:** Motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja

## Pendahuluan

Amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan. Guna terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dan optimal bagi masyarakat dalam mewujudkan pembangunan kesehatan, peran serta sumber daya tenaga kesehatan melalui pendekatan, peningkatan, pemeliharaan, pencegahan kesehatan, pencegahan serta penyakit penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Sebagai suatu profesi, keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan baik sakit maupun sehat kepada masyarakat, individu, keluarga dalam bentuk pemberian pelayanan kesehatan biopsikososial dan spritual yang komprehensif yang mencakup kehidupan manusia (Hidayat, 2009). Membuat diagnosis, mengumpulkan data kesehatan pasien, melaksanakan, serta menetapkan tujuan keperawatan dan melakukan tindakan dan evaluasi terhadap perawatan adalah merupakan Kinerja perawat. (Jeles A. 2009). Agar tercapai kinerja tenaga perawat dalam bekerja, faktor utama yang harus menjadi perhatian adalah motivasi. Motivasi adalah segala upaya dan kemauan lebih pada seseorang yang diberikan kepada organisasi agar tercapainya tujuan, yang disebabkan oleh adanya keinginan individu untuk memuaskan kebutuhannya. (Robbins, 2001).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah perasaan atau ungkapan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, berkaitan dengan adanya kesempatan promosi, hubungan dengan sesama rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Newstrom et al, 2002). Hasil penelitian Lu et, al ( 2007) pada perawat di beijing cina menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat atau sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki komitmen yang tinggi akan pekerjaannya. Maria et al., (2010) yang melakukan penelitian pada perawat yang terdiri atas perawat sipil dan militer di yunani, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Faktor beriku yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasional. Komitmen adalah prilaku aktif dan sikap positif karyawan terhadap organisasi. Dimana komitmen meliputi tiga komponen sikap yakni identifikasi tujuan, nilai-nilai organisasi, keterlibatan dalam lingkungan kerja dan rasa setia pada organisasi. Ciri utama organisasi yang baik adalah, bi membantu dan memfasilitasi karyawannya untuk melakukan aktualisasi diri dan meraih mimpinya

Kegiatan pelatihan bagi karyawan sangat penting dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, memperkaya serta meningkatkan keterampilan agar para karyawan dapat mengambil keputusan, memecahkan masalah di tempat kerja merupakan kunci utama dalam mendapatkan komitmen karyawan. Disamping itu memberi kesempatan kepada para karyawan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan diri untuk aktualisasi diri akan sangat berpengaruh terhadap pembentukan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Rumah Sakit Umum Majene berdiri pada tahun 1987 berdasar SK Menteri Kesehatan No. 189/MENKES/BA/III/1987. merupakan Rumah Sakit milik Pemkab Majene Tipe C Survey awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang perawat di IRD didapatkan beberapa keluhan perawat mengenai kesempatan perawat untuk mengikuti pelatihan sangat kurang, fasilitas yang kurang aman bagi perawat dan pasien, kepatuhan perawat terhadap SOP dan regulasi yang berlaku sangat kurang, karena dukungan dan motivasi dari pimpinan RS, tidak adanya standarisasi penilaian terhadap kinerja perawat, serta kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kab Majene

Tujuan dari penelitian adalah menguji dan menganalisis pengaruh

1. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional perawat Rsud Majene
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional perawat Rsud Majene
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rsud Majene
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rsud Majene
5. pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rsud Majene melalui Komitmen Organisasional
6. pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat Rsud Majene melalui Komitmen Organisasional
7. pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat Rsud Majene

## Metode Penelitian

### 1) Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian dilakukan di Rsud Majene dengan subyek penelitian adalah para perawat di Rsud Majene. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Yang bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel Sugiyono (2007). Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, terhadap kinerja perawat

### Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh perawat pns dan non pns yang ada di Rsud Majene . Jumlah perawat atau populasi pada penelitian ini sebanyak 126 orang. Sampel diambil dengan metode *Simple Random Sampling*, sebanyak 96 orang dari Populasi tersebut ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendekatan Ferdinand, (2006) dengan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{126}{1 + 126(0,05)^2} = 96 \text{ orang}$$

### 2) Teknik Sampling

Metode dan teknik penetapan sampel penelitian yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*

### 3) Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung terhadap perawat di Rsud Majene yang menjadi responden. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait yaitu Rsud Majene dan hasil penelitian kepustakaan, internet serta hal-hal yang berkaitan dengan penelitian

### 4) Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas
2. Uji Asumsi Klasik

### 5) Metode Analisis Data

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dan pengolahan data menggunakan program SPSS 23. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*causal model*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Langkah-langkah dalam pengujian analisis jalur dilakukan dengan melakukan beberapa tahapan sebagai berikut :

#### 1) Pengembangan Diagram Jalur

Pengembangan model analisis jalur harus didasarkan pada hubungan kausalitas yang memiliki justifikasi teori yang kuat dan mapan. Pengembangan diagram jalur bertujuan untuk menggambarkan hubungan kausalitas yang ingin diuji

#### 2) Konversi Diagram Jalur ke Persamaan

Berdasarkan diagram jalur diatas maka dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur sebagai berikut :

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e1 \quad (1)$$

$$Y2 = \beta3X1 + \beta4X2 + \beta5Y1 + e2 \quad (2)$$

Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

Y1 = Komitmen Organisasional

Y2 = Kinerja

e = Error

Terdapat dua hubungan sub struktural. Hubungan yang pertama yaitu substruktural yang menyatakan hubungan kausal dari X1, X2, ke Y1. Selanjutnya, hubungan yang kedua yaitu substruktural yang menyatakan hubungan kausal dari X1, X2, Y1 ke Y2

#### 3) Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS 23 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandarisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya. Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Namun pengujian efek mediasi harus didasari dengan ketentuan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan (Baron dan Kenny, 1986).

#### 4) Interpretasi Hasil

Interpretasi analisis dilakukan setelah tahap regresi selesai dilakukan. Pada tahap ini, dilihat kesesuaian antara hasil regresi analisis jalur dengan teori yang ada sehingga bisa diketahui pengaruh tidak langsung dan

langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Jika terjadi ketidakcocokan hasil antara hasil analisis regresi dengan teori, maka hasil regresi tersebut perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui apa penyebab ketidakcocokan hasil tersebut

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Validitas				Reliabilitas	
	Item	r-tabel	r hitung	Ket	cronbach $\alpha$	cronbach $\alpha > r$ tabel
Motivasi (X1)	X1.1	0.202	0.595	Valid	0,902	reliabel
	X1.2	0.202	0.514	Valid		
	X1.3	0.202	0.731	Valid		
	X1.4	0.202	0.813	Valid		
	X1.5	0.202	0.630	Valid		
	X1.6	0.202	0.816	Valid		
	X1.7	0.202	0.677	Valid		
	X1.8	0.202	0.639	Valid		
	X1.9	0.202	0.741	Valid		
	X1.10	0.202	0.756	Valid		
	X1.11	0.202	0.634	Valid		
	X1.12	0.202	0.756	Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.202	0.894	Valid	0,912	reliabel
	X2.2	0.202	0.724	Valid		
	X2.3	0.202	0.484	Valid		
	X2.4	0.202	0.634	Valid		
	X2.5	0.202	0.634	Valid		
	X2.6	0.202	0.804	Valid		
	X2.7	0.202	0.752	Valid		
	X2.8	0.202	0.838	Valid		
	X2.9	0.202	0.833	Valid		
	X2.10	0.202	0.838	Valid		
Komitmen Organisasional (Y1)	Y1.1	0.202	0.764	Valid	0,805	reliabel
	Y1.2	0.202	0.723	Valid		
	Y1.3	0.202	0.787	Valid		
	Y1.4	0.202	0.843	Valid		
	Y1.5	0.202	0.612	Valid		
Kinerja (Y2)	Y2.1	0.202	0.794	Valid	0,921	reliabel
	Y2.2	0.202	0.611	0.202		
	Y2.3	0.202	0.671	Valid		
	Y2.3	0.202	0.671	Valid		
	Y2.4	0.202	0.726	Valid		
	Y2.5	0.202	0.791	Valid		
	Y2.6	0.202	0.713	Valid		
	Y2.7	0.202	0.671	Valid		
	Y2.8	0.202	0.778	Valid		
	Y2.9	0.202	0.844	Valid		
	Y2.10	0.202	0.804	Valid		
	Y2.11	0.202	0.748	Valid		
Y2.12	0.202	0.733	Valid			

Berdasarkan Tabel 1, semua item pertanyaan pada keempat variabel dinyatakan valid karena nilai sig alpha hitung < nilai sig alpha Tabel (0,05). Dan besaran nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dari keempat variabel yang diteliti berada di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi tingkat reliabilitas sesuai dengan yang dipersyaratkan.

2. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 2.



Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,06776456
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,046
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	23,380	5,618		4,162	,000	
	Motivasi	,434	,107	,424	4,047	,000	,759 1,317
	Kepuasan Kerja	,314	,114	,263	2,761	,007	,918 1,089
	Komitmen Organisasional	-,427	,235	-,193	-1,819	,072	,744 1,344

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.



Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,251	3,555		3,447	,001
	X1	-,024	,068	-,042	-,360	,719
	X2	-,148	,072	-,217	-2,058	,042
	Y1	-,065	,149	-,051	-,439	,662

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig > 0,05 atau tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen AbRes. Hal ini berarti model regresi dalam penelitian tidak mengandung heteroskedastisitas

4. Analisis Jalur

Analisis ini bertujuan untuk menentukan besar kecilnya pengaruh langsung dari beberapa variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien path).

1. Pengaruh Langsung Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen organisasional (Y1)

Tabel 5 Pengaruh Langsung X1 terhadap Y1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,694	2,347		3,278	,001
	X1	,205	,042	,443	4,833	,000
	X2	,088	,049	,164	1,787	,077

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5 didapatkan suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y1 = b1 X1 + b2X2 + e1$$

$$Y1 = 0,443 X1 + 0,164 X2 + e1$$

Berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan nilai t-hitung Motivasi (X1) sebesar 4,833 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, dan t hitung Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1,787 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa hasil ini menunjukkan pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y1) adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional (Y1). Besarnya pengaruh langsung motivasi (X1) yaitu 0,443, dan besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) yaitu 0,164. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y1) pada penelitian ini dapat diterima.

2. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui komitmen organisasional (Y1)

Tabel 6 Pengaruh Langsung X1 terhadap Y1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,380	5,618		4,162	,000
	X1	,434	,107	,424	4,047	,000
	X2	,314	,114	,263	2,761	,007
	Y1	-,427	,235	-,193	-1,819	,072

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6 didapatkan suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + Y1 + e1$$

$$Y2 = 0,424 X1 + 0,263 X2 + 0,193 + e1$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y2), dan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), melalui Komitmen Organisasional (Y1) ke kinerja (Y2). dapat juga berpengaruh tidak langsung.

Rangkuman Hasil Analisis Jalur Variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Komitmen organisasional (Y1) :

Tabel 7 Rangkuman Hasil Analisis Jalur

No	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Motivasi → Kinerja	0,424		
2	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,263		
3	Motivasi → Komitmen Organisasional	0,443		
4	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	0,164		
5	Komitmen Organisasional → Kinerja	0,193		
6	Motivasi → Kinerja Melalui Komitmen Organisasional		0,443 x 0,193 = 0,085	0,424 + 0,085 = 0,509
7	Kepuasan Kerja → Kinerja Melalui Komitmen Organisasional		0,164 x 0,263 = 0,043	0,263 + 0,043 = 0,306

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa :

- Koefesien langsung motivasi (X1) terhadap Komitmen organisasional (Y1) sebesar 0,443 menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional (Y1).
- Koefesien langsung Kepuasan kerja (X2) terhadap Komitmen organisasional (Y1) sebesar 0,164 menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional (Y1).

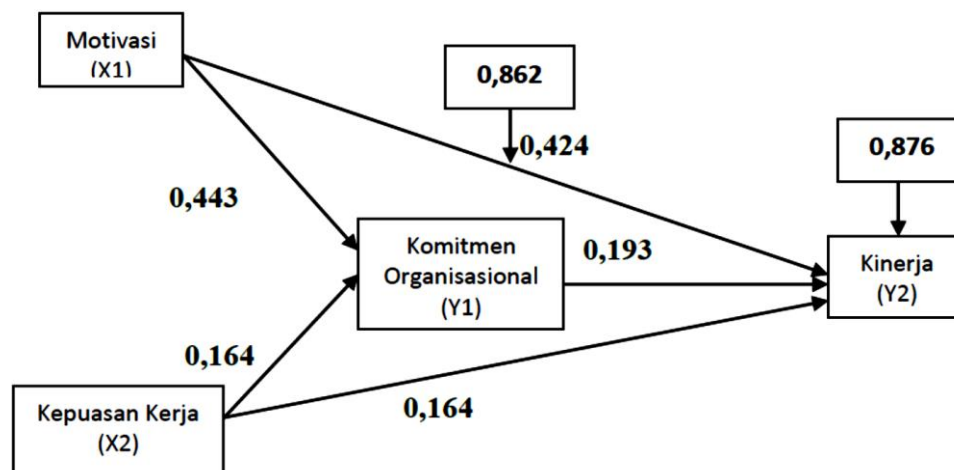
**Persamaan 2 :**

$$Y2 = 0,424X1 + 0,263X2 + 0,193Y1$$

Dari persamaan 2 dapat di informasikan bahwa :

- Koefesien langsung motivasi (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,424 menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2).
- Koefesien langsung Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,263 menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2).
- Koefesien langsung Komitmen Organisasional (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,193 menyatakan bahwa Komitmen Organisasional (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2).
- Koefesien langsung motivasi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,085 menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasional (Y1).
- Koefesien langsung Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,043
- menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasional (Y1)

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa Motivasi (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y2) sebesar 42,4% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 50,9%, dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y2) sebesar 26,3% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 30,6%. Variabel Komitmen Organisasional (Y1) memiliki pengaruh sebagai variabel (intervening). Rekapitulasi Hasil analisis jalur antara motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui Komitmen Organisasional (Y1) dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1: Analisis Jalur (Path)**

## Pembahasan

- Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen organisasional**  
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai koefisien positif pada Komitmen organisasional. Analisis ini sesuai dengan penelitian Alimohammadi (2013) yang menjelaskan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional.**  
Hasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai koefisien positif pada Komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian Hsiao dan Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Luqman et al. (2012) pada sektor publik di Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.



3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja  
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja. Selain itu diketahui bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien yang positif pada variable kinerja. Namun pada pengaruh tidak langsung, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja, memiliki nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Oleh karena itu komitmen organisasional merupakan variabel mediasi di antara motivasi dan kinerja.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai koefisien positif pada kinerja
5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja  
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai koefisien positif pada kinerja
6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional  
Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dapat menjadi variabel intervening bagi motivasi terhadap kinerja. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari besarnya nilai pengaruh tidak langsung daripada pengaruh langsung. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung pada kinerja dan berpengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasional
7. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional  
Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dapat menjadi variabel mediasi bagi lingkungan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung yang lebih kecil daripada pengaruh langsung. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja dan berpengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasional

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene.

1. Variabel motivasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Majene yang diukur melalui dimensi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri memperlihatkan nilai rata-rata cukup tinggi atau baik, yang berarti variabel motivasi perawat dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata relatif cukup baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap semua pernyataan
2. Variabel Kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Majene Dilihat dari dimensi kepuasan kerja, seperti dimensi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung menunjukkan nilai rata-rata cukup tinggi atau baik.
3. Komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang di ukur melalui dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat rawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) majene dengan nilai total pengaruh koefisien jalur sebesar 0,509 pengaruh langsungnya sebesar 0,424. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan mendorong pada meningkatnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) majene.
4. Komitmen organisasional juga terbukti sebagai variabel intervening yang mengukur variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit (RSUD) majene dengan nilai total pengaruh koefisien jalur sebesar 0,306 > pengaruh langsungnya 0,263. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para perawat, maka akan mendorong pada meningkatnya kinerja perawat Rumah Sakit (RSUD) majene melalui komitmen organisasional

## Daftar Pustaka

- Alimohammadi, Meysam. Neyshabor, Ali Jamali. 2013. Work Motivation And Organizational Commitment Among Iranian Employees. *International Journal Of Research In Organizational Behaviour And Human Resource Management*. 1(03) 1-12
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw- Hill
- Hidayat, Alimul, Aziz. 2009. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika

- Jeles A. (2009). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mutu Pelayanan Di Rsud Dr.M. Haulussy Ambon (online) pasca. unhas. ac. Id / jurnal/files/83b0d408087e2.pdf, diakses tanggal 6 April 2019
- Ferdinand, Augusty, 2005. Metode Penelitian Manajemen, Seri Pusaka Kunci 08/2005, BP Undip. ISBN 979-704-254-5
- Hsiao, J.M. dan Chen Y.C. 2012. Antecedents and consequences of job satisfaction: A case of automobile component manufacturer in Taiwan, *Journal of Organizational Innovation*, Vol. 5, No. 2, pp. 164-178.
- Lu. H., Alison E., While, K &Barriball, L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China, *International Journal of Nursing Studies*, 44: pp. 574–588. Available at: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Luqman, O.O., Bolaji, S. dan Abuubakar, M.J. 2012. Job satisfaction and job commitment ; A study of quantity surveyors in Nigerian Public Service, *Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 5, pp. 179-192.
- Maria, M., Pavlos, S., Eleni, M., Thamme, K. &Constantinidis,T.C.(2010). Greek Registered Nurses' Job Satisfaction in Relation to Work-Related Stress: A Study on Army and Civilian Registered nurses, *Global Journal of Health Science*, 2(1): pp. 44-59: Available at:[www.ccsenet.org/gjhs](http://www.ccsenet.org/gjhs)
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992, *Tentang Kesehatan*, Penerbit Ariloka, Surabaya : 2000