PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR LEPAS PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN MOROWALI

Salma. D
Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to analyze the influence of organizational commitment, work motivation and work experience on the performance of temporary employees at the health centers in Morowali Regency. Through purposive sampling, this research selects 84 temporary employees in three health centers that are : Bahomotefe, Bahonsuai and Laantula Jaya, as respondents. The result of multiple linear regressions test show that : 1) organizational commitment, work motivation and work experience simultaneously have positive and significant influence on the performance of temporary employees; 2) organizational commitment positively influences the performance of temporary employees, but insignificant; 3) work motivation positively influences the performance of temporary employees, but insignificant; 4) work experience positively and significanly influences the performance of temporary employees; 5) work experience has dominant influence on temporary employees' performance.

Keywords: *organizational commitment, work motivation, work experience, and performance*

Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Luthans (1995 : 249) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan beserta kemajuan yang berkelanjutan.

Steers (1985:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan seluruh karyawan yang ada pada suatu organsisasi dalam aktifitasnya untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi yang didukung oleh sikap loyalitas, pemahaman dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap patuh dan setia seorang karyawan terhadap organisasinya dengan memberikan kontribusi yang tinggi untuk kemajuan

organisasinya. Sikap patuh tersebut ditunjukkan dengan mengikuti segala peraturan yang berlaku dalam organisasi, sedangkan sikap setia ditunjukkan dengan tidak berkeinginan untuk pindah dari organisasi tempatnya bekerja dan akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

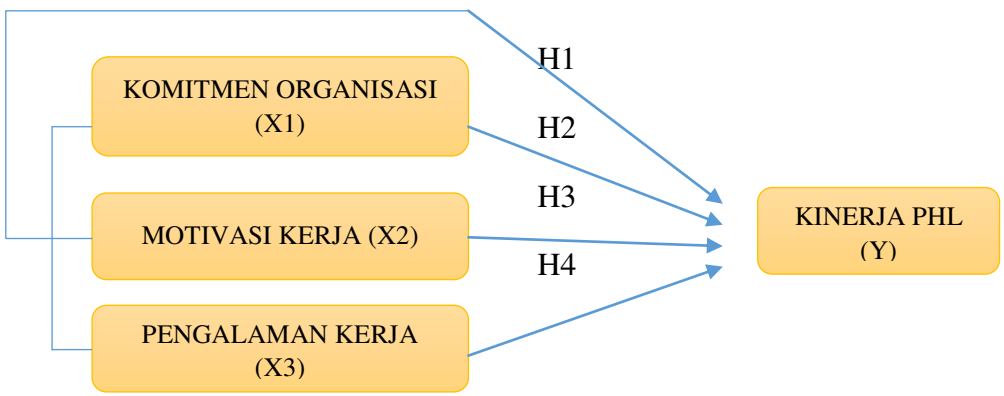
Menurut Manullang (2001:1194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasinya serta dapat bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, memahami tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikam agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

Katili (2002:54) juga berpendapat bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia, baik pemerintah maupun swasta, diperlukan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja sarat dengan pemahaman bekerja menurut masa kerja karyawan, tingkat kesenioran, posisi jabatan yang dimiliki dan kepemimpinan yang pernah diduduki.

Pengalaman kerja adalah merupakan rentan waktu seseorang dalam menyumbangkan tenaganya dalam bekerja yang dapat memberikan pembelajaran dalam berbagai aktifitas yang pernah dilakukan dan mampu memecahkan permasalahan yang pernah dialami serta tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan peralatan.

Byars dan Rue (2008 : 216) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh setiap individu atau kelompok.



Kerangka Pikir

H1: Komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas

H2: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas

H3: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas

H4: Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *descriptive-explanatory research* yang menjelaskan dan mendeskripsikan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang terkumpul (Pasolong 2013:71).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Penelitian telah dilakukan sejak bulan Oktober tahun 2015 sampai bulan Januari tahun 2016 untuk mengidentifikasi fenomena dan hal-hal yang terkait dengan objek penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data dalam penelitian ini yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan tehnik pengumpulan data secara pengamatan langsung dari kegiatan yang dilakukan oleh pegawai honor lepas melalui tahap observasi untuk menemukan permasalahan-permasalahan,
mewawancarai pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian seperti kepala puskesmas dan pegawai honor lepas, serta kuesioner yang diberikan kepada pegawai honor lepas untuk menanggapi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui kajian sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, literatur, laporan-laporan hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang sedang diteliti serta arsip-arsip yang diperoleh dari Puskesmas, Dinas Kesehatan dan data yang didapatkan melalui internet.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai honor lepas yang ada pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. Berikut ini disajikan tabel bawah distribusi jumlah pegawai pada masing-masing puskesmas.

Distribusi tenaga kerja pada Puskesmas di Kabupaten Morowali

No.	Nama Puskesmas	Jumlah PNS (orang)	Jumlah PTT (orang)	Jumlah PHL (orang)	Total (orang)
1.	Laantula Jaya	34	14	39	87
2.	Bahonsuai	22	10	21	53
3.	Wosu	16	25	16	57
4.	Bungku	38	10	11	59
5.	Bahomotefe	15	17	24	58
6.	Bahodopi	8	17	12	37
7.	Lafeu	8	9	13	30
8.	Kaleroang	11	26	10	47
9.	Ulunambo	2	13	8	23
Total		154	141	154	451

Sumber : Data Dinas Kesehatan Kabupaten Morowali dan data Puskesmas (2015)

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2009 :96). Penelitian ini menilai kinerja pegawai honor lepas dan puskesmas yang akan dijadikan objek penelitian adalah puskesmas yang memiliki jumlah pegawai honor lepas paling banyak yaitu Puskesmas Bahomotefe, Puskesmas Bahonsuai dan Puskesmas Laantula Jaya, berdasarkan tabel di atas maka sampel yang digunakan berjumlah 84 responden. Alasan memilih ketiga puskesmas dari sejumlah puskesmas yang ada di Kabupaten Morowali yaitu berjumlah 9 puskesmas karena jarak dan waktu peneliti sangat sulit untuk dilakukan pada 9 puskesmas, jumlah pegawai honor lepas yang ada pada enam puskesmas lainnya hanya memiliki jumlah yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan ketiga puskesmas tersebut.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua bentuk variabel penelitian yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). *Independent variable* dalam konteks penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3), sedangkan *dependent variable* adalah kinerja pegawai honor lepas (Y).

Definisi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Terikat atau *dependent variable* (Y) adalah kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas Bahomotefe, Puskesmas Bahonsuai dan Puskesmas Laantula Jaya. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh setiap individu atau kelompok.

Teori kinerja yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson. Menurut Mathis & Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas kerja
   Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja
   Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Variabel bebas atau *independent variable* (X) merupakan suatu variabel yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi (X_1)

Teori komitmen organisasi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah konsep teori komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1989) (dalam Hasan, 2012 :6) mencakup:

1) Identifikasi dengan tujuan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan

tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

3) Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
4) Kesediaan untuk menampilkan usaha. Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
5) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

b. Motivasi (X_2)

Konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep teori disampaikan oleh Alderfer (Gibson & Donelly, 1997;193). Menurutnya, pada hakekatnya hirarki kebutuhan manusia terbagi tiga yaitu *Existence, Relatedness* dan *Growth* (disingkat ERG). Ketiga kebutuhan ini dapat diuraikan menjadi:

1. *Existence*, meliputi semua kebutuhan yang termasuk kebutuhan fisiologis, material dan rasa aman seperti kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keamanan.
2. *Relatedness*, meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antara pribadi di tempat kerja.
3. *Growth*, meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang termasuk kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dari Maslow.

c. Pengalaman Kerja (X_3)

Konsep teori pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Foster. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan (Foster, 2001:43), yaitu :

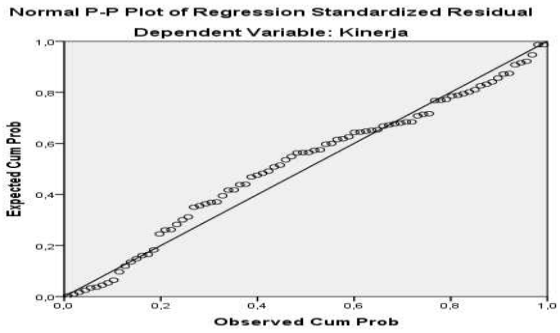
1. Lama waktu/masa kerja
   Ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan
   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

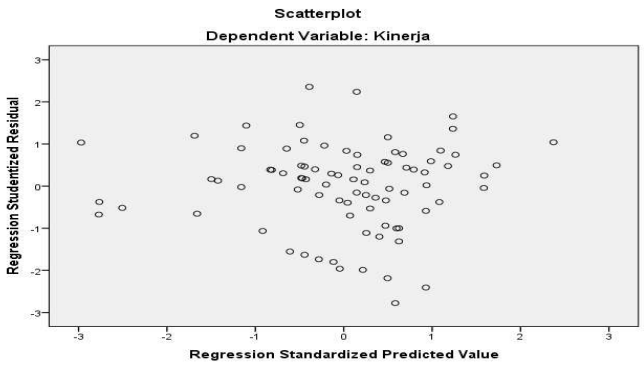


Gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Maka penelitian ini memenuhi dasar pengambilan keputusan pada point pertama, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selain pada pengamatan gambar, cara lain untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio skewness adalah nilai *statistic* skewness dibagi dengan *standard error* skewness. Sedangkan nilai kurtosis adalah nilai *statistic* kurtosis dibagi dengan *standard error* kurtosis. Bila rasio kurtosis dan rasio skewness berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2000:53).

Hasil uji normalitas tabel *descriptive statistics* pada lampiran uji asumsi klasik terlihat bahwa rasio skewness = - 0,255 /0,263 = - 0,97, sedangkan nilai kurtosis = 0,212/0,520 = 0,41. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi rasio kurtosis dan rasio skewness berada diantara -2 hingga +2 artinya bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Kesimpulannya adalah penelitian ini memenuhi asumsi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians dalam penelitian ini sama atau homoskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

No.	*Independent Variable*	*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1.	Komitmen organisasi (X_1)	0,718	1,393
2.	Motivasi kerja (X_2)	0,793	1,261
3.	Pengalaman kerja (X_3)	0,840	1,190

Sumber : Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan tidak ada nilai VIF (*variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas atau tidak ada hubungan antar variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat digunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Regresi linier berganda mempunyai ciri sebagai berikut : persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, nilai parameternya ditentukan oleh α dan β yang dapat diukur dengan menggunakan uji statistik melalui program SPSS dalam komputer, permasalahannya lebih dari satu variabel, variabel terikatnya cukup jelas. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan didukung oleh uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan normalitas. Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis secara kualitatif untuk memberikan penjelasan/makna dari hasil analisis kuantitatif.

Adapun formulasi regresi linier berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiyono (2009,251) sebagai berikut :

$Y = \beta_o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 ..... + \beta_n X_n + e$

Dimana:

Y= variabel terikat

X_1-X_n= variabel bebas

E= kesalahan pengganggu (*error*)

β_o= konstanta (*intercep*)

β_1-β_n= besaran yang akan diduga (koefisien regresi)

Jadi, formula dari model Regresi Linier Berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$Y_i = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

Keterangan:

Y_i= Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL)

b_0= Konstanta

b_1,b_2,b_3= koefisien regresi parsial

e= variabel eror

X_1= Komitmen Organisasi

X_2= Motivasi Kerja

X_3= Pengalaman Kerja

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependent Variable **Y = Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL)**				
Variabel	**Koefisien Regresi**	**Standar Error**	**t**	**Sig**
C = constanta	1,355	0,466	2,909	0,005
X_1 = komitmen organisasi	0,164	0,126	1,304	0,196
X_2 = motivasi kerja	0,054	0,078	0,696	0,488
X_3 = pengalaman kerja	0,408	0,117	3,473	0,001
R = 0,484		F-Statistik = 8,149		
Adjusted R-Square = 0,205		Sig. F = 0,000		

Sumber : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$Y = 1,355 + 0,164X_1 + 0,054X_2 + 0,408X_3$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

1. Nilai constanta sebesar 1,355 berarti kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali sebelum adanya variabel bebas adalah sebesar 1,355.
2. Komitmen organisasi (X_1) dengan koefisien regresi 0,164, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honor lepas. Kesimpulannya adalah semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai honor lepas maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Hasil tersebut juga dapat ditafsirkan bahwa rata-rata kinerja pegawai honor lepas diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,164 untuk setiap peningkatan atau penurunan 1 unit komitmen organisasi.
3. Motivasi kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,054, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas. Kesimpulannya adalah semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh pegawai honor lepas maka akan meningkatkan kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Hasil tersebut juga dapat ditafsirkan bahwa rata-rata kinerja pegawai honor lepas diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,054 untuk setiap peningkatan atau penurunan 1 unit motivasi kerja.
4. Pengalaman kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,408, ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas. Kesimpulannya adalah semakin tinggi pengalaman kerja pegawai honor lepas maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Hasil tersebut juga dapat ditafsirkan bahwa rata-rata kinerja pegawai honor lepas diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,408 untuk setiap peningkatan atau penurunan 1 unit pengalaman kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisai, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL) pada Puskesmas di Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali.

Bekerja pada suatu organisasi terikat dengan komitmen seperti halnya bersedia menerima kebijakan yang ada, memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasi itu sendiri, berusaha untuk memberikan kinerja yang baik dan loyalitas dituntut terhadap keputusan apapun yang akan diambil oleh pimpinan. Ketika seseorang semakin berkomitmen untuk berusaha mencapai hasil kerja yang baik terhadap suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Oleh sebab itu, pegawai honor lepas memiliki ikatan sebagai bagian dari puskesmas sehingga mereka dituntut memiliki komitmen atas segala macam peraturan dan kebijakan yang berada pada puskesmas tempanya bekerja.

Motivasi yang terbatas terutama terkait dengan insentif dan segala macam kebutuhan yang akan sulit untuk terpenuhi mengingat status mereka sebagai tenaga sukarela. Untuk itu, segala macam keterbatasan akan pemenuhan kebutuhan diri pribadi harus diterima konsekuensinya. Kesesuaian antara beban kerja dan motivasi yang diberikan akan membantu pegawai honor lepas untuk dapat memberikan kinerja yang baik terhadap puskesmas. Perhatian akan keberlangsungan status pekerjaan secara tidak langsung membuat mereka termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan mempengaruhi kinerja secara optimal.

Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting untuk membantu dalam menjalankan segala macam tugas-tugas yang diberikan. Dengan berpengalamannya seseorang maka akan semakin mudah untuk memahami jika dalam suatu pekerjaan mengalami masalah. Bekerja pada puskesmas sangat dituntut seseorang yang mampu dan berpengalaman terutama sebagai perawat dan bidan yang secara langsung membantu dokter menangani penyakit pasien dan merawat pasien.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL) pada Puskesmas di Kabupaten Morowali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hal ini disebabkan bahwa komitmen yang dimiliki pegawai honor lepas pada puskesmas belum sepenuhnya optimal dengan diperhadapkan suatu masalah apakah akan terus bekerja dengan status pegawai honor lepas dengan benturan oleh segala macam kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan sehingga keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat juga tidak optimal.

Hasil pengujian statistik deskriptif pada penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator melayani pasien dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan profesinya merupakan indikator yang paling tinggi dalam komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa pegawai honor lepas berusaha untuk melayani pasien dengan baik guna mencapai visi puskesmas yaitu pembangunan kesehatan puskesmas yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Disamping faktor yang tinggi, ada juga faktor yang paling rendah tanggapan pegawai honor lepas terhadap dimensi keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dimensi ini ingin menanyakan tentang pengabdian dalam waktu yang lama dan tidak memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain. Tanggapan responden tidak memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain sangat beragam. Sebagian pegawai honor tersebut tidak ingin berkomentar dengan menanggapinya netral, namun tidak sedikit pula yang menanggapinya tidak setuju dan bahkan ada juga yang menanggapi sangat tidak setuju. Artinya sebagian besar pegawai honor lepas berkeinginan untuk pindah. Oleh sebab itu, sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap tenaga kesehatan secara

langsung, harus dapat mencarikan solusi terbaik guna dapat mempertahankan tenaga kerjanya untuk terus nyaman dan tenang bekerja dalam melayani masyarakat melalui puskesmas dimana puskesmas tersebut merupakan tempat pelayanan pertama dan paling dekat dengan masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL) pada Puskesmas di Kabupaten Morowali

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hal ini terjadi karena pegawai honor lepas memiliki status kerja yang tidak mengikat. Artinya bahwa pegawai honor lepas akan dengan mudahnya untuk berpindah tempat kerja dan meninggalkan puskesmas tempat bekerja sehingga pihak puskesmas tidak memberikan kepuasan yang lebih atas pemenuhan kebutuhan pegawai honor lepas. Sehingga dalam hal ini motivasi kerja yang diterima pegawai honor lepas belum mampu mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan para pegawai honor lepas berupa pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Hasil pengujian statistik deskriptif dapat diketahui bahwa indikator kekompakkan dengan rekan kerja lain memiliki nilai *mean* tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya dalam variabel motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa hal utama yang membuat pegawai honor lepas termotivasi dalam memberikan kinerja yang baik adalah hubungan kekompakkan dengan rekan kerja lain terjalin dengan baik. Selain itu, indikator yang mendapatkan respon paling rendah adalah pernyataan insentif sesuai dengan kebutuhan. Artinya bahwa pegawai honor lepas belum termotivasi dengan baik jika pegawai honor lepas di perhadapkan pada pernyataan insentif yang diterima sesuai dengan kebutuhan.

Motivasi kerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali masih kurang memuaskan para pegawai honor. Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan untuk pengembangan diri sangat kurang diperhatikan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terutama pihak dinas kesehatan maupun pihak puskesmas itu sendiri. Oleh sebab itu, seharusnya pihak-pihak yang bertanggung jawab harus mengkaji ulang kebijakan-kebijakan terkait pegawai honor lepas dan juga dapat memperhatikan kesejahteraan pegawai honor lepas karena meskipun mereka hanya berstatus sebagai tenaga honor tetapi mereka juga bagian dari puskesmas dengan visi pembangunan kesehatan untuk menerapkan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas (PHL) pada Puskesmas di Kabupaten Morowali

Hasil pengujian statistik deskriptif dapat diketahui bahwa indikator penggunaan peralatan di unit kerjanya merupakan indikator yang mendapatkan respon tertinggi oleh responden. Artinya bahwa pegawai honor lepas yang bekerja pada puskesmas telah menguasai dengan baik segala macam peralatan yang mendukung pekerjaan di unit kerjanya masing-masing.

Selain indikator yang mendapatkan respon tertinggi, indikator yang mendapatkan respon terendah adalah pernyataan mampu mengatasi masalah dihadapi dalam pekerjaan. Artinya bahwa sebagian besar responden belum memiliki pengalaman kerja yang baik dalam hal mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan fakta yang ditemukan di lapangan bahwa masih ada pegawai honor lepas yang mempertanyakan terkait dengan pemberian takaran dosis obat untuk pasien kepada pegawai lain dan ketakutan seorang perawat ketika akan menyuntik pasien anak-anak.

Pengalaman kerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai honor lepas. Oleh sebab itu, pihak pemerintah selaku pihak yang memiliki wewenang yang sangat besar untuk meningkatkan sumber daya manusia para tenaga kesehatan harus memiliki program-program pelatihan maupun seminar-seminar lebih sering dilakukan dengan tujuan untuk dapat membantu para pegawai honor lepas meningkatkan pengalaman kerjanya mengingat sebagian besar pegawai honor lepas yang bekerja pada puskesmas di Kabupaten Morowali berusia muda yang masih sangat minim pengalaman kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali.
2. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali.
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali.
4. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali.
5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali adalah variabel pengalaman kerja.

Rekomendasi

Rekomendasi yang diberikan sebagai berikut :

1. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali sebaiknya pemerintah mencarikan solusi guna meningkatkan pengaruh yang signifikan dalam memperbaiki pelayanan kesehatan. Peneliti menyarankan untuk merancang peraturan yang mengatur tentang status pegawai honor lepas yang mengikat seperti contohnya mengganti status pegawai honor lepas menjadi status kontrak seperti yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dengan kebijakan insentif yang sesuai dengan volume beban kerja pada puskesmas.
2. Motivasi kerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali juga masih kurang memuaskan yang dirasakan para pegawai honor lepas. Peneliti menyarankan kepada pihak-pihak yang terkait dengan tenaga kesehatan sebaiknya memperhatikan para pegawai yang berstatus pegawai honor lepas dengan masa kerja atau pengabdian yang sudah cukup lama dengan memberikan penghargaan seperti pemberian imbalan atas pengabdiannya atau mempertimbangkan pengangkatan status kerja dari pegawai honor lepas menjadi pegawai negeri sipil. Untuk mereka yang memiliki masa kerja belum cukup lama, peneliti menyarankan untuk merancang kebijakan baru tentang status kerja yang mengikat dan memiliki standar yang baik dalam sistem perekrutan serta memperbaiki sistem penempatan pegawai.
3. Pengalaman kerja pegawai honor lepas memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten

Morowali. Oleh sebab itu, pihak pemerintah selaku pihak yang memiliki wewenang yang sangat besar harus sering mengadakan program-program pelatihan maupun seminar-seminar yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian para tenaga kesehatan dan membebankan biaya yang dapat terjangkau oleh pegawai honor lepas tersebut untuk mengikuti pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Bapak Dr. Sulaeman Miru, S.E.,M.Si dan Pembimbing Anggota Ibu Harnida Wahyuni Adda, S.E.,M.A.,Ph.D yang telah memberikan bantuan, nasehat, petunjuk dan arahan. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

Byars, Lyold L dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management.* New York: The McGraw-Hill Companies, inc.

Foster, Bill, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan.* PPM. Jakarta.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen* (Terjemah). Erlangga. Jakarta.

Hasan, Lenny, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3, Nomor 1.

Katili, Kurnia, 2002. *Pengalaman Adalah Guru Terbaik Dalam Kehidupan,* Remadja Rosdakarya, Bandung.

Luthans, Fred, 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Mc. Graw Hill. Singapore.

Mangkunegara., Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.

Mathis, dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta.

Pasolong, Harbani, 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik.* Alfabeta, Bandung.

Santoso, Singgih, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Steers, M. Richard, 1985. *Efektifitas Organisasi.* Erlangga. Jakarta.

Sugiyono, 2009. *Konsep Penelitian Administrasi,* Alfabeta, Bandung.