

Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara

Intan Candradewi^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tabanan, Jl. Wagimin No. 8 Kediri, Tabanan, Bali, Indonesia.

E-mail: Intancandradewi@gmail.com

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2843>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 12 Sept 2025

Revised: 18 Sept 2025

Accepted: 24 Sept 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

Keywords:

Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Negara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dokter yang bertugas di Rumah Sakit Umum Negara yang berjumlah 72 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan *path analysis*' (analisis jalur). Hasil analisis menemukan bahwa 1) motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Sakit Umum Negara; 2) Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara; 3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara melalui komitmen organisasi. Saran penelitian ini diharapkan manajemen Rumah Sakit Umum Negara dapat meningkatkan Motivasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara.

This study aims to analyze the mediating effect of organizational commitment on the influence of motivation on employee performance at the Negara General Hospital. The population in this study was all 72 doctors working at the Negara General Hospital. Data collection methods used were observation, interviews, and questionnaires. The sampling technique used was a census or saturated sampling technique. Path analysis was used for data analysis. The analysis found that 1) motivation has a positive effect on organizational commitment among Negara General Hospital employees; 2) motivation and organizational commitment have a positive effect on employee performance at the Negara General Hospital; 3) motivation has a positive effect on employee performance at the Negara General Hospital through organizational commitment. This study recommends that Negara General Hospital management can improve motivation and organizational commitment to improve employee performance at the Negara General Hospital.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Intan Candradewi, et al (2025). Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2843>

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Negara Kabupaten Jembrana (RSU Negara) adalah salah satu fasilitas kesehatan yang berada di bawah pengelolaan Pemerintah Kabupaten Jembrana. Sebagai rumah sakit milik pemerintah, RSU Negara memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kabupaten Jembrana dan sekitarnya. Saat ini Rumah Sakit Umum Negara memiliki 72 tenaga medis. Berikut disajikan data Tenaga Medis (Dokter) Rumah Sakit Umum Negara pada tabel 1.

Tabel 1. Data Tenaga Medis (Dokter) RSUD Negara

NO	JENIS SDM KESEHATAN	Jumlah
1	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	7
2	Dokter Spesialis Penyakit Obgyn	3
3	Dokter Spesialis Penyakit Anak	4
4	Dokter Spesialis Penyakit Bedah	4
5	Dokter Spesialis Penyakit Radiologi	2
6	Dokter Spesialis Penyakit Anastesi	3
7	Dokter Spesialis Patologi Klinik	2
8	Dokter Spesialis Penyakit Neorologi/Syaraf	2
9	Dokter Spesialis Prostodonsia	1
10	Dokter THT-KL	2
11	Dokter Spesialis Orthopaedi	3
12	Dokter Spesialis Psikiatri	2
13	Patologi Anatomi	1
14	Dokter Spesialis Mata	2
15	Dokter Spesialis Kulit Kelamin	1
16	Dokter Spesialis Paru dan Pernapasan	1
17	Dokter Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah	3
18	Dokter Spesialis Mikrobiologi Klinis	1
19	Dokter Spesialis Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi	1
20	Dokter Spesialis Urologi	0
21	Dokter Umum	24
22	Dokter Gigi	3
	Jumlah	72

Sumber: RSUD Negara, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga medis didominasi oleh dokter umum sebanyak 24 orang, dokter spesialis penyakit dalam sebanyak 7 orang dan dokter spesialis anak dan bedah sebanyak 4 orang. Kinerja Rumah Sakit Umum Negara sangat dipengaruhi oleh kinerja medis khususnya dokter. Kinerja tenaga dokter di rumah sakit mencakup bagaimana seorang dokter menjalankan tugas dan tanggung jawab medisnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman kepada pasien. Kinerja dokter sangat penting dalam menentukan hasil perawatan dan keselamatan pasien. Berdasarkan hasil observasi menemukan bahwa kinerja tenaga medis masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih terlihat beberapa tenaga medis yang kurang responsif terhadap kebutuhan pasien. Misalnya, pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan Kesehatan. Beberapa tenaga medis dalam membuat catatan medis masih belum lengkap atau tidak akurat. Beberapa tenaga medis masih ada yang belum terbiasa menggunakan digitalisasi dalam penginputan data pasien. Dan adanya beberapa komplain dari pasien terhadap tenaga medis yang memberikan pelayanan seperti dokter datang terlambat, dokter tidak visite pasien diruangan, apalagi saat hari libur berturut-turut yang menyebabkan visite pasien diruangan menjadi terganggu. Belum maksimalnya kinerja dokter dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi tenaga medis di RSUD Negara belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari beberapa tenaga medis di RSUD Negara kurang termotivasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dikarenakan beberapa tenaga medis mendapatkan tugas-tugas tambahan seperti ; sebagai kepala instalasi, sebagai ketua dan anggota tim mutu, ketua dan anggota tim komite medik, ketua dan anggota tim PPI, ketua SPI, ketua dan anggota tim casemix, sehingga akan menjadi beban tambahan dan tenaga medis kurang fokus dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara?
4. Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum (RSU) Negara.

Kinerja dan Komitmen Organisasi

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai yang dibebankan dengan tanggung jawab dan hasil yang diberikan. Busro (2018) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu tau kelompok dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batas waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Sutrisno (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu.

METODE

Populasi dan Penentuan Sampel

Populas dalam penelitian ini adalah semua dokter yang bertugas di Rumah Sakit Umum Negara yang berjumlah 72 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Alasan dalam menggunakan teknik sampel ini dikarenakan adanya jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2019) apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Merujuk pada batasan ini, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 72 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variable) adalah variabel yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini adalah. motivasi (X1)
2. Variabel Terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang besarnya dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y2).
3. Variabel mediasi adalah variabel yang secara otoritis mempengaruhi hubungan antara variabel indenpenden dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati

maupun diukur. Yang dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y1)

Jenis dan Sumber Data

Data Kuantitatif

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, merupakan data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu. Nilai data yang berupa angka membuat jenis data ini dihitung secara matematis dan dilakukan analisis statistik. Yang termasuk ke dalam data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jawaban dari pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang nantinya akan disajikan dalam bentuk angka.

Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data yang dimaksud ke dalam data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan serta diolah pertama kali oleh peneliti secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh melalui pegawai terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang berupa dokumen- dokumen atau catatan yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak terkait sehingga dapat digunakan untuk kepentingan analisis data. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data jumlah pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden.

Metode Statistik Inferensial

Teknik analisis inferensial yakni untuk melihat pengaruh di antara variabel-variabel yang tengah diteliti. Untuk tujuan analisis data dan pengujian hipotesis, digunakan taraf signifikansi sebesar 5%. Agar sesuai dengan tujuan penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menjelaskan dan mendeskripsikan hubungan variabel yang diteliti dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian yang sistematis. Selanjutnya untuk analisis statistik diferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan '*path analysis*' (analisis jalur).

Sebelum dilakukan analisis jalur untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka model penelitian yang dihasilkan dari perhitungan regresi, harus dilakukan evaluasi ekonometrik atau yang dikenal dengan uji asumsi klasik, agar model penelitian benar-benar menggambarkan fenomena kausal dan korelasional antar variabel yang diteliti. Pengujian ini meliputi : uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang nantinya diolah program komputer *SPSS 26.0 for windows*.

1. Uji data normalitas merupakan pengujian data yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data telah mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pengujian data normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Uji Sampel Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria : jika $p > 0.05$ sebaran datanya berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0.05$ sebaran datanya tidak normal.
2. Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”.
3. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada

absolute residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain signifikansi dari variabel bebas $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam studi ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh; karena dari model yang disusun terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan. Selain itu variabel dependen pada satu hubungan yang sudah ada, akan menjadi variabel independen pada hubungan selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan melihat besaran angka signifikansi *Kolmogorof-Smirnov* dengan kriteria: jika $p > 0.05$ sebaran datanya berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0.05$ sebaran datanya tidak normal. Hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 2

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76069969
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.095
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat *sig kolmogorov smirnov Z* sebesar $0,077 > 0,05$ maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.524	1.908
Y1	.587	1.704

- a. Dependent Variable: Y2

Pada Tabel 3 dapat dilihat semua variabel motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Berikut disajikan uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada tabel 4

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1(Constant)	2.224	1.420	1.566	.122	
X1	-.002	.059	-.005	.977	
Y1	-.025	.058	-.067	.670	

a. Dependent Variable: ABS

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual*-nya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heterokedastisitas.

Pengujian Keseuaian Model

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data dari uji analisis parth sebesar 0,773. Koefisien determinasi total sebesar 0,773 mempunyai arti bahwa sebesar 77,3 persen kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 22,7 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara disajikan pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Path Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1) → Komitmen Organisasi (Y1)	0,355	-	0,355	0,004	H1 diterima
2	Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,230	-	0,230	0,031	H2 diterima
3	Komitmen Organisasi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,288		0,288	0,005	H3 diterima
4	Motivasi Kerja (X1) → Komitmen Organisasi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,102 (0,355*0,288)	0,102	-	H4 diterima

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis Efek Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi
 Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,355 dengan nilai uji t sebesar 2,959 dan taraf signifikan sebesar $0,004 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,355 atau 35,5 persen.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
 Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,230 dengan nilai uji t sebesar 2,208 dan taraf signifikan sebesar $0,031 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin tinggi motivasi

yang dimiliki oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,230 atau 23 persen.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,288 dengan nilai uji t sebesar 2,915 dan taraf signifikan sebesar $0,005 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,288 atau 28,8 persen.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,102. Pengujian pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Sobel Test. Adapun perhitungan Sobel Test sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$
$$Z = \frac{0,340 \times 0,247}{\sqrt{(0,247^2 0,115^2) + (0,340^2 0,085^2)}}$$
$$Z = 2,073$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test di atas menunjukkan nilai $Z = 2,073$ yang lebih besar dari 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%, maka variabel komitmen organisasi mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Umum Negara

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti bahwa ketika motivasi kerja seorang pegawai meningkat, komitmen organisasi juga cenderung meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Erawati dan Wahyono (2019); Sudama (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, menemukan bahwa motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara tergolong tinggi. Hal ini terutama didorong oleh terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman pegawai yang ditunjukkan dengan rumah sakit memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja kepada pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dalam bekerja, akan lebih terikat secara emosional dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berkontribusi pada organisasi. Adanya motivasi yang positif dapat membuat pegawai merasa lebih terikat dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam rumah sakit umum Negara. Ketika pegawai merasa dihargai, baik secara material maupun emosional, mereka cenderung merasa lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Negara

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudama (2022); Rahyu dan Dahlia (2023); Erawati dan Wahyono (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai Rumah Sakit Umum Negara memiliki motivasi yang tinggi, mereka lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan, menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, serta lebih fokus pada upaya untuk meningkatkan kualitas perawatan dan layanan kesehatan.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih fokus dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pegawai yang

termotivasi cenderung lebih berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi, serta menunjukkan inisiatif dan dedikasi yang lebih besar dalam pekerjaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Negara

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Berdasarkan penelitian Erawati Dan Wahyono (2019); Nugraha (2017); Rahyu dan Dahlia (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa komitmen organisasi pegawai Rumah Sakit Umum Negara tergolong dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari komitmen efektif pegawai Rumah Sakit Umum Negara yang tinggi. Pegawai Rumah Sakit Umum Negara merasa senang menghabiskan karirnya di Rumah sakit. Pegawai juga merasa bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit Umum Negara. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, lebih loyal terhadap rumah sakit, dan lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Umum Negara

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil ini dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,102. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 10,2 persen melalui komitmen organisasi. Berdasarkan kajian lebih lanjut menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara dilihat dari nilai sobel test sebesar 2,073. Hal ini berarti bahwa adanya komitmen organisasi mampu berpengaruh besar pada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudama (2022) yang menemukan komitmen organisasi mampu sebagai variabel mediasi pada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk merasa lebih terhubung dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan diantaranya adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti semakin tinggi motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Negara.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti semakin tinggi motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara. Hasil analisis ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Negara. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi mampu sebagai variabel mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Negara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Erawati Dan Wahyono. 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. 8(1):288-301

- Jamal Rio Syukron, Sandy, Yusuf., Vicky. 2021. Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Jambura Economic Education*. 3(1): 38-44
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nugraha. 2017. Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. 4(1):55-63.
- Rahyu dan Dahlia. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(1):370-386.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education
- Robbins, S. P. 2019. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sudama. 2022. Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. 13(1):7-17
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.