

PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI BENGKULU

Sri Wahyuni¹⁾, Fahrudin JS. Pareke²⁾, Praningrum³⁾

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bengkulu

Correspondent Author : swahyuni@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to examine and analyze the influence of self-efficacy, organizational commitment and motivation on employee performance. This research was conducted using a quantitative approach. The sample in this study was civil servants at the Bengkulu Provincial Health Service, totaling 309 employees and taken using the sencus method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. This research uses a casual study because it examines the influence of self-efficacy, organizational commitment and motivation on the performance of Bengkulu Provincial Health Service employees. Based on the research results, it is known that: (1) Self-efficacy has a significant positive effect on employee performance at the Bengkulu Provincial Health Service. This result means that the higher the self-efficacy, the higher the performance; (2) Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance at the Bengkulu Provincial Health Service. This result means that the higher the organizational commitment, the higher the performance; (3) Motivation has a significant positive effect on employee performance at the Bengkulu Provincial Health Service. This result means that the higher the motivation, the higher the performance; and (4) Self-efficacy, organizational commitment and motivation have a significant effect on the performance of Bengkulu Provincial Health Service employees. This result means that the higher the Self-Efficacy, organizational commitment and motivation, the higher the performance.*

Keywords: *Self-efficacy, Organizational commitment, Motivation and Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 309 pegawai dan diambil dengan menggunakan metode sencus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan jenis studi kasual karena menguji pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kinerjanya; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerjanya; (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya; dan (4) Efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti semakin tinggi Self-Efficacy, komitmen organisasi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap individu atau sumberdaya manusia yang dimiliki. Karena, sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia sebagai pelaksana dari pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2018) bahwa dalam proses sistem pengelolaan organisasi diperlukan sistem manajerial yang baik, seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controling* (pengawasan). Sistem manajerial tersebut ditujukan untuk mengelola semua input organisasi (yakni *man, money, material* dan *method*) agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, semua input-input tersebut harus berjalan secara maksimal dan optimal agar tujuan organisasi mudah tercapai (Wibowo, 2016).

Salah satu ukuran dari pencapaian tujuan organisasi secara umum dikenal dengan istilah kinerja atau hasil kerja. Di dalam organisasi dikenal dua istilah kinerja, yakni kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil pencapaian dari pelaksanaan tugas-tugas yang telah didistribusikan kepada anggota organisasi (karyawan/pegawai) dalam periode waktu tertentu dan diukur dengan kriteria (parameter/indikator) tertentu. Sedangkan kinerja organisasi adalah kumpulan menyeluruh (akumulasi) dari kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu di dalam organisasi, yang diakui secara umum sebagai pencapaian keberhasilan organisasi (Handoko, 2010).

Dari pemaparan tersebut, kinerja individu merupakan faktor yang sangat penting dan memerlukan upaya yang sistematis dan berkesinambungan agar setiap waktu selalu meningkat. Melalui peningkatan kinerja individu, suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dalam mengelola organisasi beserta sumber daya yang dimiliki dan tentu saja sangat erat dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2012). Mencapai kinerja yang maksimal adalah tanggungjawab individu karyawan. Selain itu, hal ini juga menjadi kewajiban manajemen (pimpinan organisasi) untuk mendorong dan memotivasi serta memberi keyakinan kepada karyawan atau pegawainya untuk terus dan akan berhasil meningkatkan hasil kerjanya (Dessler, 2015).

Pencapaian kinerja yang tinggi, tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu sistim, tim, situasional dan konflik. Faktor personal individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, *self efficacy*, *self esteem*, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen yang membentuk kinerja karyawan. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar individu seperti tim kerja, budaya organisasi, sistem manajemen, lingkungan kerja dan sebagainya.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hal ini terkait dengan fenomena pada objek penelitian yakni pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, di mana pencapaian kinerja pegawai dirasakan masih belum maksimal. Hal ini dilihat dari data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) rata-rata Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu

yang baru mencapai skor sebesar 88,74 point. Artinya, capaian SKP tersebut belum 100 persen, sehingga masih memerlukan upaya perbaikan.

Tabel 1. Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN PNS Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu Tahun 2022

Jumlah Pegawai PNS (Orang)	Rata-rata Capaian SKP (Skor)	Capaian SKP PNS di bawah Rata-rata		Capaian SKP PNS di atas Rata-rata	
		Orang	%	Orang	%
309	88,74	106	34,4	203	65,6

Sumber: Bagian Sekretariat Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu 2022

Berdasarkan kriteria penilaian SKP, secara umum capaian SKP sebesar 88,74- point tersebut berada pada kategori baik. Namun demikian, dari 309 orang PNS Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu Tahun 2022, hanya sebanyak 203 orang PNS atau sebesar 65,6% mendapatkan nilai point (skor) di atas nilai rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 106 orang (34,4%) mendapatkan nilai SKP di bawah rata-rata. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum seluruhnya pegawai PNS Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu belum mampu mencapai kinerja optimal. Belum optimalnya pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut, karena belum seluruh PNS Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu belum mampu mencapai nilai maksimal, tentu saja dipengaruhi banyak faktor. Pada penelitian ini, pembahasan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dilakukan pada faktor *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi.

Menurut Lunenburg (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi dari diri sendiri yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Bandura menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan kinerja, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Yoman et al., 2018) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain *self efficacy*, komitmen organisasional juga berperan penting dalam suatu organisasional. Menurut Schermerhorn dalam (Astuti, 2022), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang *commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan

bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya. Komitmen adalah kekuatan komparatif dari identifikasi individu dalam organisasional yang didukung oleh kepercayaan dan penerimaan yang kuat tujuan dan nilai organisasional.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Tania & Sutanto, 20013) termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi, faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Husin et al., 2014) pada penelitian (Nadapdap, 2017a) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain komitmen organisasi tentunya motivasi juga memengaruhi kinerja dimana dalam penelitian (Goni et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan Robbins dalam (Asti et al., 2021). Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Wirmayanis, 2014) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan wawancara kepada 4 orang Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu pada Juni 2021 dengan hasil fenomena pada kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu pada staf Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu ketika disimpulkan mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa:

“Keterampilan di miliki setiap individu masih belum memenuhi kebutuhan organisasi. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kemudian pegawai kurang memaksimalkan penggunaan fasilitas di dalam organisasi untuk kemajuan organisasi kemudian beberapa pegawai yang terkadang sering meninggalkan kantor dikarenakan sibuk mengurus hal lain.”

Kemudian pada fenomena *Self efficacy* Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu berdasarkan beberapa pertanyaan yang di ajukan kepada pegawai pada juni 2021 di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu setelah disimpulkan hasil jawaban narasumber menyatakan bahwa:

“Dari *self efficacy* diperoleh gambaran Individu sering bekerja tidak sesuai dengan tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Kemudian pegawai masih ada yang tidak mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dalam mencapai tujuan.”

Selanjutnya fenomena pada komitmen organisasional Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu berdasarkan wawancara pada 12 pegawai pada juni 2021 di Dinas

Kesehatan Provinsi Bengkulu inisial setelah di simpulkan menyatakan bahwa:

“Pegawai yang merasa kurang memiliki organisasi karena tidak baiknya suasana di dalam organisasional. Kemudian kurang baiknya hubungan pegawai dengan rekan kerja di dalam organanisasi. Selanjutnya pegawai yang tidak ingin berkorban untuk kepentingan organisasi.”

Selanjutnya fenomena pada motivasi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu berdasarkan wawancara pada pegawai pada Juni 2021 di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu setelah di simpulkan menyatakan bahwa:

“Pegawai yang merasa belum diterima dalam kelompok dalam lingkungan organisasi karena berpeda pandangan suatu pilihan. Usulan sering tidak dapat diterima oleh atasan.”

Berdasarkan fenomena lapangan baik yang diperoleh dari nilai SKP pegawai dan hasil wawancara dengan beberap orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu sangat wajar apabila capaian nilai SKP belum maksimal. Hal ini dikarenakan faktor- faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut ternyata belum berjalan maksimal, sesuai dengan kondisi yang ideal.

Dari fenomena tersebut, selanjutnya menarik peneliti untuk dilakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan permasalahan dan fenomena tersebut. Maka penelitian ini diberi judul “**Pengaruh *Self efficacy*, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu**”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *performance* atau kinerja biasa diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang akan diperoleh dari seorang pada organisasi sudah sinkron denga tanggung jawab serta wewenangnya dalam upaya pencapaian tujuan yang legal pada suatu organisasi, yang tentunya tak bertentangan dengan norma, moral atau etika (Luthans, 2011). Kinerja menurut Hameed dan Waheed (2011) adalah *output* pegawai sebagai hasil dari pengembangan pegawai yang akhirnya akan berdampak pada efektifitas organisasi.

Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sementara manajemen kinerja adalah semua kegiatan-kegiatan yang akan atau telah dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hal ini termasuk juga kinerja dari masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan tersebut. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Self Efficacy

Self efficacy sebagai keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Baron *et al.*, 2006). *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Philip & Gully, 2007).

Self efficacy merupakan konstruk yang diajukan Bandura pada Tahun 1983 yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori sosial kognitif menolak pandangan psikoanalisa yang menyatakan manusia merupakan budak dari naluri. Selain itu, ia juga menolak pandangan *behavior* yang secara eksklusif menekankan pada aspek lingkungan yang menjadi faktor penentu perilaku manusia. Teori social kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif dan menggunakan potensi kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih serangkaian tindakan yang akan dilakukan. Teori ini menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif yang hanya menerima (Luthans, 2011).

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraih kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Sebaliknya, individu yang memiliki *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerjasama (Kreitner & Kinicki, 2015). Hal ini juga ditegaskan oleh Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa jika individu memiliki *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target yang rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) dapat didefinisikan sebagai tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi, serta harapan pegawai untuk bertahan dalam organisasi (Robbins, 2015). Komitmen organisasional merupakan hubungan pekerja dengan instansi yang mendorong mereka bekerja lebih keras serta menerima nilai-nilai yang memberikan kontribusi positif. Komitmen organisasional menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasional akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya (Tabouli *et al.*, 2016).

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasional serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional. Sementara Mathis dan Jackson (2016) memberikan definisi bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai

percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasional dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasionalnya. Ini berarti bahwa komitmen organisasional akan hampir sama artinya dengan loyalitas pegawai di satu organisasi tempatnya bekerja (Handoko, 2018).

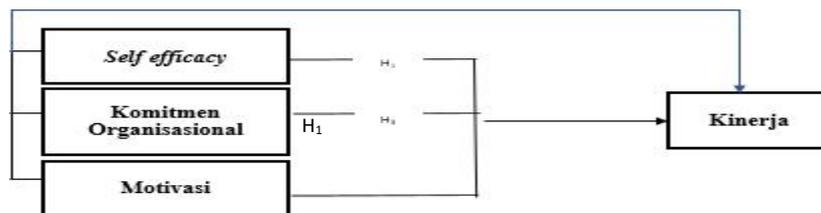
Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2006). Motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbins, 2015). Menurut Goleman (2010) motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2018). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2018).

Kerangka Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan konsep serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, maka kerangka analisis pada penelitian ini tampak pada Gambar 1.



Gambar 1.

Kerangka Analisis

Sumber: Kasmir (2016); Mathis dan Jackson (2010); Luthans (2011)

Hipotesis Penelitian

Self efficacy merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiawan *et al.* (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai memberikan dukungan terhadap kinerja. Dengan demikian maka peneliti berargumen bahwa ada pengaruh

antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

Ha1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi (Astuti, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja, artinya semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian Gianjar dan Berliana (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka peneliti berargumen bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

Ha2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

Davis dan Newstrom (2018) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *knowledge*, *skill* dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*knowing what to do*), *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Motivasi didefinisikan sebagai tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Luthans, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza *et al.* (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Wirmayanis (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian maka peneliti berargumen bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut

Ha3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2018) yaitu faktor intrinsik yaitu personal individu. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen yang membentuk kinerja karyawan. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang spesifik. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut.

Menurut Dessler (2017) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada: sistem kompensasi atau *reward*, kepuasan kerja, kompensasi atau *reward*, *punishment*, tingkat stres, kondisi fisik organisasional, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis. Menurut Tangkilisan (2007) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, budaya organisasional, kompensasi, kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Kemudian Armstrong dan Baron (2018) menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah *personal factor*. *Personal factor* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Mowday dan Steers (1996) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka individu tersebut akan memberikan sesuatu yang lebih terhadap organisasi sehingga adanya hubungan yang positif dan kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja. Pada penelitian Laksmi *et al.* (2021) *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka peneliti berargumen bahwa ada pengaruh antara *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

Ha4: *Self efficacy*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Menurut Sekaran (2017) desain penelitian adalah rencana untuk pengambilan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan penelitian dari studi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatif atau deskriptif kuantitatif. Studi eksplanatif atau kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji apakah satu variabel menyebabkan variabel yang lain berubah atau tidak. Dalam studi kasual peneliti tertarik untuk menjelaskan satu atau lebih banyak faktor yang menyebabkan masalah. Dengan kata lain, maksud peneliti untuk melakukan studi kasual adalah agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan studi kasual karena meneliti pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu berjumlah 309 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berupa kuesioner yang berisi pernyataan terstruktur mengenai tanggapan responden mengenai *self efficacy*, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh ketergantungan dan arah pengaruh ketergantungan, apakah positif atau negatif, antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Hair, et al, 2010) Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungan regresi menggunakan program SPSS versi 24 for windows. Adapun hasil dari perhitungan regresi seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.268	3.493	
	<i>Self efficacy</i>	.178	.049	.138
	Komitmen organisasi	.092	.029	.093
	Motivasi	.822	.040	.783

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1 nilai koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien beta (*standardized*). Pemilihan penggunaan koefisien *Standardized* lebih tepat, karena pada penelitian ini adalah data persepsi responden data yang digunakan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang tidak mungkin bernilai nol pada variabel independen maupun variabel dependen sehingga tidak ada konstanta karena nilainya telah distandarkan (Ghozali, 2013). Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

$$Y = 0,138X_1 + 0,093X_2 + 0,783X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi ini dapat dijelaskan nilai koefisien masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefisien beta variabel *self efficacy* (β_1) sebesar 0,138, berarti bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu akan semakin meningkat.
- 2) Koefisien beta variabel komitmen organisasi (β_2) sebesar 0,093, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien beta variabel motivasi (β_3) sebesar 0,783, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu semakin tinggi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda dengan koefisien regresi *standardized* (tanpa konstanta) diperoleh hasil bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,783. Sedangkan pengaruh terkecil terdapat pada variabel komitmen organisasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,093.

Koefisien korelasi (R) menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara seluruh variabel independent (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan dari variabel dependen (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R-square) sebagaimana terangkum pada pada Tabel 2.

Tabel 3. Nilai Koefisien Korelasi Bergand (R) dan Koefisien Determinasi (R-square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.576	.544	1.955

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,640. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel independent (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) cukup kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2016) bahwa apabila nilai koefisien korelasi berada pada rentang interval 0,60 – 0,70; maka nilai korelasi cukup kuat.

Selanjutnya dari hasil analisis data juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,576 yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja dapat dijelaskan oleh *Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini

memberikan makna bahwa variabel independen (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi peningkatan atau penurunan variabel dependent (kinerja pegawai). Masih banyak faktor yang turut memengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sebagainya.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji F dan uji t.

Penjelasan mengenai kedua pengujian hipotesis tersebut diuraikan berikut ini.

1) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H₁), yakni pengaruh variabel independent (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai F-test dan probabilitasnya seperti terangkum pada Tabel 3 berikut.

Tabel 4. Output nilai F-test dan Probabilitasnya (*p-value/Sig.*)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3502.082	3	1167.361	305.398	.000 ^b
	Residual	997.654	261	3.822		
	Total	4499.736	264			

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Dari hasil analisis data dan pengujian, diperoleh nilai F-test sebesar 305,398 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Jika nilai probabilitas 0,000 tersebut dibandingkan dengan nilai *alpha* 0,05, maka nilai $< \alpha$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (**H1**) yang berbunyi “*Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai **diterima**.”

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independent (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis pengaruh parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai *p-value* dengan *alpha* 0,05. Apabila nilai *p-value* $< \alpha$ 0,05 maka hipotesis alternatif (*H_a*) diterima dan hipotesis nol (*H_o*) ditolak. Sebaliknya apabila nilai *p-value* $> \alpha$ 0,05 maka hipotesis alternatif (*H_a*) ditolak dan hipotesis nol (*H_o*) diterima. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-test dan probabilitasnya seperti terangkum pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4
Output nilai t-test dan Probabilitasnya (*p-value/Sig.*)

Model	t-value	Sig.
<i>Self efficacy</i>	3.596	.000
Komitmen organisasi	3.135	.002
Motivasi	20.637	.000

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut.

- 1) Nilai t-test variabel *self efficacy* sebesar 3,596 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* sebesar 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis kedua (**H2**) yang berbunyi: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu **diterima**.
- 2) Nilai t-test variabel komitmen organisasi sebesar 3,135 dengan *p-value* sebesar 0,002.

Nilai *p-value* sebesar $0,002 < \alpha 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis ketiga (**H3**) yang berbunyi: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu **diterima**.

- 3) Nilai t-test variabel motivasi sebesar 20,637 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis keempat (**H4**) yang berbunyi: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu **diterima**.

Pembahasan

Uraian pemaparan pembahasan berikut ini menjelaskan hasil pengujian hipotesis didukung dengan penjelasan teori dan penelitian terdahulu.

Pengaruh *Self efficacy* Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini memberikan makna bahwa jika *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi semakin meningkat, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu juga akan meningkat.

Berpengaruhnya *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai didukung dengan hasil analisis deskriptif pada ketiga variabel tersebut (*self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *self efficacy* pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu sudah berada pada kategori tinggi. Dari tiga dimensi variabel *self efficacy*, diketahui bahwa dimensi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) berada pada kategori tertinggi dibandingkan dengan dua dimensi lainnya. Hal ini sangat wajar apabila kinerja pegawai akan meningkat, karena pegawai sudah mampu melaksanakan tugas walaupun tugas tersebut berada pada tingkatkesulitan yang tinggi.

Kemudian, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa secara deskriptif juga nilai rata-rata variabel ini berada pada kategori tinggi. Tingginya tingkat komitmen organisasi terutama dari dimensi normatif, telah membuat pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu untuk bertanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal tersebut membuat pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Begitupula dengan variabel motivasi, dimana dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu telah memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang mendorong pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya adalah motivasi dari aspek fisik, seperti adanya gaji yang layak, bonus yang memadai adanya kompensasi lain terkait dengan pekerjaan. Hal ini menambah semangat pegawai dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dukungan pengaruh variabel *self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai, juga dilihat dari hasil analisis deskriptif, dimana

diketahui pegawai memiliki kinerja yang sudah berada pada kategori tinggi. Namun masih terdapat nilai indikator dibawah rata-rata yaitu pada dimensi kemandirian yaitu indikator saya memiliki tanggung jawab terhadap kantor merupakan nilai indikator di bawah nilai rata-rata, hal ini berarti sebagian pegawai memiliki tanggung jawab yang kurang terhadap kantornya merupakan nilai indikator di bawah nilai rata-rata, namun indikator ini masih berada dalam kategori tinggi sehingga membuat komitmen organisasi masih berada dalam keadaan baik. Saran yang dapat diberikan untuk dimensi kemandirian dengan selalu mengingatkan bahwa pegawai harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi agar organisasi memiliki kinerja yang baik untuk kedepannya.

Diperkuat dengan teori dan penelitian terdahulu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika Sedarmayanti (2007). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira (2007) yaitu faktor intrinsik yaitu personal individu. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen yang membentuk kinerja karyawan. Menurut Bandura *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang spesifik (Sunyoto & Burhanudin, 2015). Bandura menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut.

Menurut Dessler (2017) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada: sistem kompensasi atau *reward*, kepuasan kerja, kompensasi atau *reward*, *punishment*, tingkat stres, kondisi fisik organisasional, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis. Menurut Tangkilisan (2007) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, budaya organisasional, kompensasi, kepemimpinan, kedipsilinan, dan lingkungan kerja

Amstrong dan Baron (1998) menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah *personal factor*. *Personal factor* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Mowday, *et al.* (1996) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka individu tersebut akan memberikan sesuatu yang lebih terhadap organisasi sehingga adanya hubungan yang positif dan kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Self efficacy* yang terjadi, maka kinerja akan semakin tinggi.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai tersebut didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik walaupun tingkat kesulitan

tugasnya yang diberikan sulit tetapi pegawai bekerja dengan penuh semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk dimensi terendah adalah dimensi kemantapan keyakinan dimana dapat disimpulkan bahwa keyakinan yang masih kurang dari para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga masih ada beberapa pegawai yang masih belum yakin atas potensi yang mereka miliki.

Diperkuat dengan teori dan penelitian terdahulu (Luthans, 2011a) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber kognitif, dan sumber tindakan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dalam konteks tertentu. Hasil penelitian Bandura menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Setiawan et al., 2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai memberikan dukungan terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dialami pegawai, maka kinerja akan semakin tinggi.

Berpengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa secara deskriptif juga nilai rata-rata variabel ini berada pada kategori tinggi. Tingginya tingkat komitmen organisasi terutama dari dimensi normatif, telah membuat pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu untuk bertanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal tersebut membuat pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada komitmen organisasi diketahui dimensi terendah adalah dimensi komitmen kontinue adapun maknanya masih ada pegawai yang tidak mau berkorban untuk organisasi sehingga dapat menurunkan tingkat komitmen dari organisasinya.

Diperkuat dengan teori dan penelitian terdahulu Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang karyawan memutuskan untuk melanjutkan pekerjaan mereka dalam organisasi berdasarkan bagaimana mereka mengidentifikasi organisasi dengan tujuannya (Robbins, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh (Nadapdap, 2017a) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja, artinya semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didukung dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu telah memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang mendorong pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya adalah motivasi dari aspek fisik, seperti adanya gaji yang layak, bonus yang memadai adanya kompensasi lain terkait dengan pekerjaan. Hal ini menambah semangat pegawai dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pada variabel motivasi masih terdapat nilai indikator dibawah rata-rata yaitu pada dimensi kebutuhan sosial yaitu indikator mendapatkan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok merupakan nilai indikator di bawah nilai rata-rata, hal ini dikarenakan pimpinan masih tidak memenuhi kebutuhan organisasi namun indikator ini masih berada dalam kategori tinggi sehingga membuat komitmen organisasi masih berada dalam keadaan baik. Saran yang dapat diberikan untuk dimensi kebutuhan sosial adalah pimpinan harus memberikan dan memenuhi kebutuhan bagi para pegawai dan kelompok di dalam organisasi agar pegawai merasa bahwa mereka diperhatikan dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori dan penelitian terdahulu Campbell (1990) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *knowledge*, *skill* dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*knowing what to do*), *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan (Mahmudi, 2010). Motivasi didefinisikan sebagai tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Luthans, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, *et al.*, (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Suziana Wirmayanis (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) *Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti bahwa jika *Self efficacy*, komitmen organisasi dan motivasi semakin tinggi, maka kinerja akan semakin meningkat.
- 2) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti bahwa jika *Self efficacy* semakin tinggi, maka kinerja akan semakin tinggi.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka kinerja akan semakin tinggi.

- 4) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi semakin tinggi, maka kinerja akan semakin tinggi.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah menjadi pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu dalam meningkatkan *Self efficacy*, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja oleh karena itu, saran-saran yang diberikan adalah: Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa saran dari penulis yaitu:

- 1) Pada *self efficacy*, harus lebih memberikan keyakinan yang penuh terhadap pegawai agar pegawai merasa telah benar-benar di dalam organisasi dan tidak merasa asing di dalam organisasinya karena kemantapan keyakinan adalah dimensi dengan rata-rata terendah sehingga perlu dilakukan peningkatan untuk kedepannya.
- 2) Pada komitmen organisasi harus lebih meningkatkan pada komitmen berkelanjutan dimana pimpinan harus memikirkan pegawainya agar dalam waktu jangka panjang pegawai tersebut tetap bertahan untuk terus berada di organisasi dan mencintai organisasi dengan sepenuhnya karena kenyamanan.
- 3) Pada motivasi pimpinan harus lebih memperhatikan kebutuhan sosial dari setiap pegawainya agar pegawai tersebut merasa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memajukan organisasi lebih baik lagi kedepannya.
- 4) Pada kinerja harus lebih meningkatkan kemandirian setiap pegawainya dengan selalu mengingatkan bahwa pegawai harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi agar organisasi memiliki kinerja yang baik untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publications. Inc.
- Anggraini, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Dergisi*, 8(75), 147– 154. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>
- Anoraga, P. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Andi Offset.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management: Practice Edition*.
- Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, M. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Asti, P., Haryadi, D. S., & Niam, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bonanza. *Manajemen*, 1(2), 145–149. <https://doi.org/doi.org/10.51903/manajemen.v1i2.147>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy-The Exercise of Control* (17th-Ed ed.). W.H. Freeman & Company.
- Baron, R. A., Byrne, D. E., & Branscombe, N. R. (2006). *Test Bank for Social Psychology*. Pearson/Allyn & Bacon.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). PT. Indeks. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. 725.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115– 122.
- Gianjar, H., & Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176– 184.
- Goleman, D. (2010). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organization Behavior: Managing people and organization*. USA, Houghten Mifflin Company.
- Hafiz. (2017). Relationship between organizational commitment and employee's performance : Evidence from Banking sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management*, 2(7), 2–7.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Husin, Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT . PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur)*. 14(1), 1–10.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salembat Empat.
- Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & W, I. I. D. A. Y. (2021). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Kewirausahaan Dan Pariwisata Bulan Tahun*, 2(2), 1–8.
- Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & Wardhana, I. I. D. A. Y. (2021). Pengaruh self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 1–8.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for. Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, 14(1).
- Luthans, F. (2011a). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* ((Twelfth E). McGraw-Hill/Irwin.

- Luthans, F. (2011b). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Salemba Empat.
- McNeese-Smith. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Hospital & Health Services Administration*, 41(1).
- Meyer, J. P., Becker, T. E., Hautes, E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation : A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Mowday, R., & Steers, R. (1996). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247.
- Nadapdap, K. (2017a). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Nadapdap, K. (2017b). Pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Nikpour. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee’s Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.
- Philip, J. M., & Gully, S. M. (2007). Goal orientation, ability, need for achievement and locus of control in the self-efficacy and goal setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 792–805.
- Priyantono, P. (2017a). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 131–151.
- Priyantono, P. (2017b). “Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah).” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 131–151.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior / Stephen P. Robbins* (pp. XXIII, 649 S.). Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (9th Editio). Prentice Hall International Inc.

- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 11). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Waters-Marsh, T. (2008). *Organisational behaviour*. Frenchs Forest, NSW: Pearson Education Australia.
- Schuller, R. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Baha). Prenhalindo.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. FINNET INDONESIA. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Setiawan, A. A. K. A., Sujana, I. W., & Ari, N. N. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. *Values*, 1(2), 31–40.
- Simanjuntak, P. (2013). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Tabouli, E. M. A., Hatoor, N. A., & Nashief, S. (2016). The impact of human resources management on employee performance: Organizational commitment as mediator variable. *Asian Social Sciences*, 12(9), 176–192.
- Tangkilisan, H. N. S. (2007). *Manajemen Publik*. PT. Grasindo.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (20013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wirmayanis, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Dinamika Manajemen*, 2(3), 209–221.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(2), 1–7.