

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Abang II

Anak Agung Ngurah Bagus Danendra^{1*}

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

E-mail: bagusdanendra21@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2844>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 12 Sept 2025

Revised: 18 Sept 2025

Accepted: 24 Sept 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Kinerja.

Keywords:

Work Environment,
Organizational
Commitment,
Performance.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Abang II. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Abang II yang berjumlah 64 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis Parth. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 4) Komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II. Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan UPTD Kepala Puskesmas Abang II dapat meningkatkan lingkungan kerja melalui peningkatan suasana kerja, dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan *Self concept*, dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui peningkatan kehadiran pegawai, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas kerja pegawai.

This study aims to analyze Organizational Commitment as an Intervening Variable of Work Environment on Employee Performance at the Abang II Community Health Center UPTD. The population in this study was all 64 employees of the Abang II Community Health Center UPTD. The sampling technique used was a census or saturated sample. The research analysis technique used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and Parth analysis. The results of the analysis indicate that 1) Work environment has a positive effect on organizational commitment; 2) Work environment has a positive effect on employee performance; 3) Organizational commitment has a positive effect on employee performance; 4) Organizational commitment has not been able to act as an intervening variable in the influence of the work environment on employee performance at the Abang II Community Health Center Technical Implementation Unit (UPTD). This study recommends that the Head of the Abang II Community Health Center Technical Implementation Unit (UPTD) improve the work environment by enhancing the work atmosphere, improving employee competency by enhancing self-concept, enhancing employee organizational commitment by increasing employee attendance, and improving employee performance by improving employee work quality.



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

How to Cite: Anak Agung Ngurah Bagus Danendra, et al (2025). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Abang II, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2844>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, terutama di sektor publik seperti layanan kesehatan. Kualitas dan kinerja pegawai sangat mempengaruhi efektivitas

organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan layanan kepada masyarakat. Di Puskesmas, pegawai tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan, tetapi juga sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu Puskesmas yang ada pada Kabupaten Karangasem adalah UPTD Puskesmas Abang II. UPTD Puskesmas Abang II adalah unit pelaksana teknis dari Dinas Kesehatan yang berfokus pada pelayanan kesehatan di wilayah Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Bali. Puskesmas ini memiliki tugas dan fungsi utama dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di daerah tersebut melalui berbagai program kesehatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. UPTD Puskesmas Abang II memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat di Kecamatan Abang, termasuk pemeriksaan kesehatan rutin, imunisasi, pengobatan umum, dan pelayanan kesehatan ibu dan anak. UPTD Puskesmas Abang II menyediakan layanan rawat jalan, serta emergensi sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan masyarakat. UPTD Puskesmas Abang II berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan akses, kualitas, dan pemerataan pelayanan kesehatan di daerah.

Puskesmas Abang II juga melaksanakan berbagai program kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Program-program tersebut antara lain: 1) Program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Puskesmas Abang II menjalankan berbagai kegiatan untuk mendukung kesehatan ibu hamil, persalinan yang aman, serta pemantauan perkembangan anak, termasuk imunisasi; 2) Program Penyuluhan Kesehatan. Puskesmas juga aktif melakukan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat mengenai pentingnya pola hidup sehat, pencegahan penyakit, serta cara-cara menjaga kebersihan lingkungan. 3) Program Pengendalian Penyakit Menular. Sebagai upaya untuk menanggulangi penyakit menular, Puskesmas Abang II melakukan skrining dan vaksinasi, terutama terkait dengan penyakit yang masih relevan di daerah tersebut, seperti tuberkulosis dan malaria. Tenaga medis di Puskesmas Abang II terdiri dari dokter, perawat, bidan, serta tenaga kesehatan lainnya yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan bidangnya. Kinerja puskesmas sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas SDM yang tersedia.

Tabel 1. Data Capaian Standar Pelayanan Minimal UPTD Puskesmas Abang II

| No | Standar Pelayanan Minimal | | Capaian | | |
|----|--|------------|----------|----------|--|
| | Indikator | Target (%) | 2022 (%) | 2023 (%) | |
| 1 | Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil (K4) | 100 | 90,27 | 75,00 | |
| 2 | Pelayanan kesehatan ibu bersalin | 100 | 89,30 | 81,00 | |
| 3 | Pelayanan kesehatan bayi baru lahir | 100 | 97,98 | 101,76 | |
| 4 | Pelayanan kesehatan balita | 100 | 100 | 98,13 | |
| 5 | Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar | 100 | 100 | 79,00 | |
| 6 | Pelayanan kesehatan pada usia produktif | 100 | 115,73 | 46,15 | |
| 7 | Pelayanan kesehatan pada usia lanjut | 100 | 100 | 100 | |
| 8 | Pelayanan kesehatan penderita hipertensi | 100 | 32,48 | 43,16 | |
| 9 | Pelayanan kesehatan penderita diabetes Melitus | 100 | 222,94 | 64,87 | |
| 10 | Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat | 100 | 127,66 | 136,1 | |
| 11 | Pelayanan kesehatan orang terduga TB | 100 | 83,05 | 57,8 | |
| 12 | Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV | 100 | 100 | 44,40 | |

Sumber: UPTD Puskesmas Abang II, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II belum memenuhi target sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Dari dua belas indikator pengukuran standar pelayanan menunjukkan bahwa terdapat 8 indikator standar pelayanan pada tahun 2022 dan terdapat 9 indikator standar pelayanan yang belum menemuhi target. Belum terpenuhi target tersebut, di karenakan belum maksimalnya kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II. Berdasarkan hasil observasi menemukan

terdapat beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi belum maksimalnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Harjanti (2017). Berdasarkan hasil observasi menemukan bahwa lingkungan kerja yang ada pada UPTD Puskesmas Abang II masih belum memadai. Masih terbatasnya ruang perawatan, ruang tunggu pasien, ruang pemeriksaan, atau ruang laboratorium yang mempengaruhi kurang nyamannya pasien. Beberapa peralatan kesehatan masih terbatas dan usang yang dapat mempengaruhi proses diagnosa dan pengobatan yang kurang maksimal. Kurangnya koordinasi antara staf medis, administrasi, dan manajerial bisa dapat menyebabkan miskomunikasi dalam proses pelayanan.

Komitmen organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya (Moorhead dan Griffin, 2015). Berdasarkan hasil observasi menemukan, beberapa pegawai terlihat kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, masih terlihat beberapa pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, beberapa pegawai terlihat kurang taat dengan aturan yang diberlakukan di puskesmas. Beberapa pegawai kurang proaktif terhadap masalah yang dihadapi, dimana pegawai hanya menunggu instruksi dari pimpinan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai “Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Abang II”.

Kajian Pustaka

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Prabowo, dkk 2018). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019). Selain itu, Sedarmayanti, (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Menurut Josephine dan Harjanti (2017) lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2015). Mowday, Porter dan Steers dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Dalam manajemen organisasi diperlukan hubungan yang lebih baik dan keinginan para karyawan yaitu saling mencintai para karyawan yang mau bekerja dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangaji, 2018: 350). Menurut Sedarmayanti, (Septiani, dkk 2016) bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Colquitt et al. (2015) menyatakan: “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that*

contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment". Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Edison *et al.* (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

METODE

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Abang II. Desain penelitian menggambarkan rancangan pelaksanaan suatu riset, mulai dari masalah penelitian sampai pada simpulan dan saran. Dan hipotesis yang diajukan dapat ditentukan berdasarkan variabel.

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, dan variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan instrumen penelitian dan responden yang digunakan. Setelah instrumen penelitian dan responden ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data dengan melakukan dokumentasi, observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis. Data yang telah diolah dibahas dan diinterpretasikan. Dari pembahasan dan interpretasi hasil penelitian tersebut kemudian disimpulkan dan diberikan saran.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Abang II yang berjumlah 64 orang. Karena terbatasnya jumlah populasi dalam penelitian ini maka teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2019) yang menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Merujuk pada batasan ini, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 64 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan pendidikan terakhir), serta deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap demografi responden penelitian dilakukan dengan pemberian angka baik dalam jumlah (frekuensi) maupun persentase. Sedangkan, deskripsi variabel-variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Rerata (mean) yang digunakan dalam analisis ini untuk mengetahui sebaran dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Menurut Ghozali (2018), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis. Dasar perhitungan koefisien jalur adalah analisis korelasi dan regresi dalam perhitungan menggunakan software dengan program SPSS *for windows*..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validasi dan uji realibilitas. Data dalam uji instrument penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 64 responden. Pengukuran uji validitas dilihat dari nilai pearson correlation pada masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner. Ketentuan instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) > 0,3. Sedangkan uji reliabilitas dilihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 5.2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabelitas Penelitian

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | Uji Reliabelitas | |
|--------------------------|-----------|---------------------|------------|------------------|------------|
| | | Pearson Correlation | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,699 | Valid | 0,740 | Reliable |
| | X1.2 | 0,675 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,633 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,524 | Valid | | |
| Komitmen Organisasi (Y1) | Y1.1 | 0,567 | Valid | 0,683 | Reliable |
| | Y1.2 | 0,762 | Valid | | |
| | Y1.3 | 0,538 | Valid | | |
| | Y1.4 | 0,406 | Valid | | |
| Kinerja Pegawai (Y2) | Y2.1 | 0,775 | Valid | 0,798 | Reliable |
| | Y2.2 | 0,803 | Valid | | |
| | Y2.3 | 0,737 | Valid | | |
| | Y2.4 | 0,679 | Valid | | |

Hasil pengujian instrument penelitian pada tabel 2 menunjukkan seluruh item pertanyaan dari keempat variable yang telah diteliti dinyatakan valid serta menunjukkan tingkat reliabelitas yang baik, dengan demikian instrument penelitian merupakan instrument yang valid dan reliable sebagai alat pengumpulan data.

Deskripsi tanggapan responden bertujuan untuk menggambarkan bagaimana persepsi atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Skala pengukuran dalam analisis deskriptif ditetapkan formula interval range dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah}}{\text{total nilai yang digunakan}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan formulasi interval range berdasarkan Sugiyono (2010) maka dapat disusun kriteria pengukuran dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1,00 - 1,80 = sangat tidak baik
- >1,80 - 2,60 = tidak baik
- >2,60 - 3,40 = cukup baik
- >3,40 - 4,20 = Baik
- >4,20 - 5,00 = sangat baik

Profil tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian, disajikan dalam bentuk tabulasi berikut ini:

Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja DI UPTD Puskesmas Abang II yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini adalah Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja. Berikut penjelasan lingkungan kerja dalam penelitian ini yang disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

| Indikator | Responden (dalam %) | | | | | Rerata (mean) |
|--------------------|---------------------|------|------|------|---|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| X1.1 Suasana kerja | - | 25,0 | 57,8 | 17,2 | - | 2,92 |

| | | | | | | | |
|------------------|---|---|------|------|------|-----|------|
| X1.2 | Hubungan dengan rekan kerja | - | 20,3 | 50,0 | 29,7 | - | 3,09 |
| X1.3 | Hubungan antara bawahan dengan pimpinan | - | 6,3 | 43,8 | 45,3 | 4,7 | 3,48 |
| X1.4 | Tersedianya fasilitas kerja | - | 25,0 | 53,2 | 28,8 | 3,1 | 3,00 |
| Lingkungan Kerja | | | | | | | 3,12 |

Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada penelitian ini tergolong cukup kondusif, dengan rerata sebesar 3,12. Dari keempat indikator dalam mengukur lingkungan kerja, indikator hubungan antara bawahan dan pimpinan mendapatkan tanggapan tertinggi dengan rerata sebesar 3,48. Sedangkan indikator yang mendapatkan tanggapan terendah terdapat pada indikator suasana kerja dengan rerata sebesar 2,92. Hasil ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Abang II sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara kepala puskesmas dan para pegawai. Hubungan yang harmonis, terbuka, dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana dapat mendukung efektivitas kinerja pegawai.

Uji instrument penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validasi dan uji realibilitas. Data dalam uji instrument penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 64 responden. Pengukuran uji validitas dilihat dari nilai pearson correlation pada masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner. Ketentuan instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment ($r > 0,3$). Sedangkan uji reliabilitas dilihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabelitas Penelitian

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | Uji Reliabelitas | |
|--------------------------|-----------|---------------------|------------|------------------|------------|
| | | Pearson Correlation | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,699 | Valid | 0,740 | Reliable |
| | X1.2 | 0,675 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,633 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,524 | Valid | | |
| Komitmen Organisasi (Y1) | Y1.1 | 0,567 | Valid | 0,683 | Reliable |
| | Y1.2 | 0,762 | Valid | | |
| | Y1.3 | 0,538 | Valid | | |
| | Y1.4 | 0,406 | Valid | | |
| Kinerja Pegawai (Y2) | Y2.1 | 0,775 | Valid | 0,798 | Reliable |
| | Y2.2 | 0,803 | Valid | | |
| | Y2.3 | 0,737 | Valid | | |
| | Y2.4 | 0,679 | Valid | | |

Hasil pengujian instrument penelitian pada tabel 4 menunjukkan seluruh item pertanyaan dari keempat variable yang telah diteliti dinyatakan valid serta menunjukkan tingkat reliabelitas yang baik, dengan demikian instrument penelitian merupakan instrument yang valid dan reliable sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik
Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data dapat menggunakan hasil Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi $>5\%$ (0.05). Berikut disajikan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|------------|
| Unstandardized Residual | | |
| N | 64 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.75815215 |
| Most Extreme Differences Absolute | .067 | |

| | | |
|------------------------|----------|---------------------|
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.067 |
| Test Statistic | | .067 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0.200 > \alpha = 0.05$. hasil ini berarti data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance yang dimiliki variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja lebih besar 0.10, sedangkan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel, lingkungan kerja dan kinerja $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Kesesuaian Model

Koefisien determinasi multipel untuk model yang diusulkan dari diagram jalur tersebut diperoleh koefisien determinasi untuk nilai :

$$R_1^2 = 0,178 \text{ (Lampiran 7)}$$

$$R_2^2 = 0,356 \text{ (Lampiran 8)}$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,178) \cdot (1 - 0,356)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,822) \cdot (0,644) = 1 - 0,529 = 0,471$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi total, maka diperoleh keragaman data dari uji analisis parth sebesar 0,471. Koefisien determinasi total sebesar 0,886 mempunyai arti bahwa sebesar 47,1% kinerja pegawai Puskesmas Abang II dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 52,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 penelitian komitmen organisasi sebagai variabelle intervening lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

| No | Hubungan Antar Variabel | Efek Langsung | Efek Tak Langsung | Efek Total | Sig | Keterangan |
|----|---|---------------|------------------------|------------|-------|-------------|
| 1 | Lingkungan kerja (X1) → komitmen organisasi (Y1) | 0,272 | - | 0,272 | 0,026 | H1 diterima |
| 2 | Lingkungan kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y2) | 0,238 | - | 0,238 | 0,037 | H2 diterima |
| 3 | Komitmen organisasi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2) | 0,247 | | 0,247 | 0,035 | H3 diterima |
| 4 | Lingkungan kerja (X1) → komitmen organisasi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2) | - | 0,067 (0,272*0,247) | 0,067 | - | H4 ditolak |

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis komitmen organisasi sebagai variable; intervening lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi UPTD Puskesmas Abang II

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,272 dengan nilai uji t sebesar 2,276 dan taraf signifikansi sebesar $0,026 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai UPTD Puskesmas Abang II.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II

Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,238 dengan nilai uji t sebesar 2,138 dan taraf signifikansi sebesar $0,037 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Abang II

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,247 dengan nilai uji t sebesar 2,158 dan taraf signifikansi sebesar $0,035 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Abang II.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi UPTD Puskesmas Abang II

Hipotesis keempat menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,067. Pengujian pengaruh komitmen organisasi sebagai variable intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Sobel Test. Adapun perhitungan Sobel Test sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2)(a^2 SE_b^2)}}$$
$$Z = \frac{0,238 \times 0,351}{\sqrt{(0,351^2 \times 0,104^2) + (0,238^2 \times 0,163^2)}}$$
$$Z = 1,57$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test diatas menunjukkan nilai $Z = 1,57$ yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka variable komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II.

SIMPULAN

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas Abang II. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II.
4. Komitmen organisasi belum mampu sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Abang II.

UCAPAN TERIMA KASIH

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

REFERENSI

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Sumarsono. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8(1): 27–36.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.