<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/index>

ISSN: 2623-2480/ P-ISSN: 1693-5209

PENERAPAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING* (SEM) AMOS PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA
(Studi Kasus: Bidan Puskesmas di Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia)

Suyoto¹, Ahmad Zainal Abidin², Hariyaty³

^{1,2,3} Sultan Idris Education University, Tanjong Malim, Malaysia
email: suyoto@ump.ac.id

Article Information

History of Article:

Received August 7th, 2019

Accepted October 30th, 2019

Published December 23rd, 2019

DOI:

10.32639/fokusbisnis.v%vi%i.325

ABSTRACT

This study aims to determine the application of Structural Equation Modeling (SEM) Analysis of Moment Structure (AMOS) to the organizational commitment and work performance of the Midwife of Public Health Centre in Banyumas Regency. Central Java, Indonesia. Data collection techniques using purposive sampling. The sample of this study were 243 midwives with the following criteria: minimum education D3 midwifery, minimum working period of one year and minimum age of 22 years. The data analysis technique uses SEM AMOS. Model fit is shown by good and significant goodness of fit results. The results showed that indicators of organizational commitment consisting of affective commitment, continuous commitment and normative commitment were able to explain the construct of organizational commitment. Work performance indicators consisting of work performance, contextual performance, adaptive performance and productive work performance can explain the construct of work performance. The construct of organizational commitment has a significant positive effect on the construct of work performance.

Keywords: Public Health Centre Midwives, Organizational Commitment, Work Performance, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawainya. Pelatihan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai suatu organisasi sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Namun demikian, dengan pendidikan dan pelatihan saja tidak cukup meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tanpa diimbangi dengan komitmen

organisasi yang kuat pada diri pegawai tersebut. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat cenderung melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik serta lebih mempertimbangkan kepentingan mencapai tujuan organisasi. Di samping itu mereka selalu mempunyai pandangan positif dan senantiasa melakukan yang terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi (Wirmayanis, 2014). Komitmen pegawai yang rendah sangat mengganggu prestasi kerja suatu organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap organisasi dan mereka merasa bangga karena dirinya terlibat secara aktif sebagai bagian dari anggota organisasi tersebut.

Keberhasilan seorang pegawai tidak hanya bergantung pada intelektualnya saja, tetapi juga pada komitmen organisasi dan motivasi kerjanya. Orang yang sukses atau gagal tidak hanya dalam dimensi intelektual saja, tetapi juga dalam dimensi komitmen untuk memecahkan masalah organisasi (Dirwan, 2014). Komitmen adalah kecenderungan untuk terlibat dalam apa yang dilakukan dengan keyakinan bahwa pekerjaan itu penting dan bermakna. Komitmen terhadap pekerjaan terjadi ketika ada kepercayaan diri yang kuat untuk dicapai dan dianggap penting karena mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Dirwan, 2014).

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) mempunyai tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Komitmen afektif yaitu komitmen yang berkaitan dengan keinginan untuk terikat dan menjadi bagian dari anggota organisasi karena hasrat dan keinginan. Komitmen kontinuen yaitu komitmen berdasarkan keperluan rasional untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi (gaji, tunjangan dan karir). Komitmen normatif yaitu komitmen untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban dan tanggungjawab kepada organisasi.

Pegawai paramedis Puskesmas di Kabupaten Banyumas yang jumlahnya paling banyak adalah bidan. Dominansi bidan puskesmas di Kabupaten Banyumas terbukti dengan jumlahnya yang paling banyak dibandingkan petugas kesehatan lain yaitu 597 orang dari 1.189 pegawai kesehatan Puskesmas atau 50,02 persen (Dinkes, 2016). Namun demikian jumlah bidan di Kabupaten Banyumas, baik bidan Puskesmas maupun yang bekerja di instansi pemerintah lain pada tahun 2015 adalah 890 orang dengan nisbah 45,85. Nisbah bidan bila dikaitkan dengan sasaran Indonesia Sehat tahun 2010 dan standard *World Health Organization* (WHO) adalah 100 bidan setiap 100.000 penduduk. Nisbah 45,85 artinya untuk setiap 45-46 orang bidan menanggapi 100.000 orang.

Hal ini menjadi semakin penting karena angka kematian ibu di Kabupaten Banyumas melebihi sasaran maksimum yang ditentukan yaitu 65 per 100.000 kelahiran hidup. Angka kematian bayi sampai tahun 2014 juga melebihi sasaran maksimum yang ditetapkan yaitu 7 per 1.000 kelahiran hidup. Sementara itu, meskipun Angka Kematian Balita (AKABA), Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Kematian Ibu (AKI) di Kabupaten Banyumas tahun 2011-2015 terus mengalami penurunan, namun jumlahnya masih cukup banyak. Selain itu, ketiga jenis angka kematian tersebut melebihi jumlah kematian maksimum yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan yaitu 65 per 100.000 kelahiran hidup untuk AKI serta 7 per 1.000 kelahiran hidup untuk AKB dan AKABA.

Bidan sebagai ujung tombak pelayanan dibidang persalinan dan KIA-KB sangat mempengaruhi penurunan angka kematian ibu dan bayi. Oleh karena itu maka bidan perlu ditingkatkan komitmen organisasinya agar prestasi kerja meningkat. Peran penting bidan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dibidang persalinan dan KIA-KB dibutuhkan komitmen organisasi yang baik sehingga prestasi kerja meningkat. Hal tersebut karena bidan dapat mempengaruhi penurunan AKI, AKB dan AKABA di Kabupaten Banyumas sehingga laju dan jumlah angka kematian dapat ditekan.

Gambar 1.

Angka Kematian Balita (AKABA), Angka Kematian Bayi (AKB) per 1000 kelahiran hidup dan Angka Kematian Ibu (AKI) per 100.000 kelahiran hidup di Kabupaten Banyumas periode 2011-2015

Jumlah ketersediaan bidan dan jumlah nisbah target Indonesia Sehat 2010 dan WHO yang timpang menunjukkan kurangnya jumlah bidan di Kabupaten Banyumas. Hal tersebut dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja dan kualitas layanan bidan puskesmas di Kabupaten Banyumas menjadi kurang maksimal. Akhirnya, penurunan AKI, AKB dan AKABA menjadi tidak efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut;

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tekad yang kuat dari para pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana komitmen merupakan dorongan emosi diri secara positif (Edison *et al.*, 2016). Komitmen yaitu kesetiaan seseorang individu pada organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi adalah pengenalan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan kepada organisasi (Saputra, 2015). Menurut Latrini (2016), komitmen organisasi adalah prinsip bahwa pekerja harus memilih atau mempertahankan diri dalam organisasi di mana mereka bekerja. Komitmen pekerja yang rendah amat mengganggu prestasi organisasi. Komitmen adalah tekad yang kuat dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) yaitu peluang melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Menurut Wibowo (2016) komitmen yaitu kesetiaan seseorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap organisasi dan merasa bangga dirinya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi iaitu keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Keberhasilan seseorang tidak hanya bergantung pada tingkat intelektual tetapi juga pada komitmen dan motivasi. Perbedaan antara orang yang sukses dan yang gagal tidak hanya dalam dimensi intelektual tetapi juga dalam komitmen untuk memecahkan masalah (Dirwan, 2014). Komitmen adalah kecenderungan untuk terlibat dalam apa yang dilakukan dengan keyakinan bahwa pekerjaan itu penting dan bermakna. Komitmen terhadap tugas terjadi ketika ada kepercayaan diri yang kuat untuk dicapai dan tugas tersebut dianggap penting untuk mencapai tujuan (Dirwan, 2014). Komitmen adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Murjana *et al.*, 2016).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan keinginan untuk terikat dan menjadi bahagian dari anggota organisasi. Individu menetap dan menjadi bahagian di dalam organisasi kerana hasrat mereka sendiri. Kunci komitmen ini adalah 'keinginan'. Di sini individu mengerti kepatuhan antara nilai-nilai peribadi dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen Kontinuen

Komitmen kontinuen adalah komitmen berdasarkan keperluan rasional untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi karena kepedulian atas penghasilan yang berkaitan apabila meninggalkannya seperti

gaji, tunjangan dan karir. Komitmen ini dibentuk atas dasar untung dan rugi, dipertimbangkan untuk apa yang dikorbankan apabila ia akan menetap pada organisasi. Kunci komitmen ini adalah keperluan untuk terus bertahan

Komitmen Normative

Komitmen normative adalah komitmen untuk tetap menjadi bahagian dari anggota organisasi kerana merasa sebagai kewajiban. Komitmen ini berdasarkan kepada norma-norma yang wujud dalam diri pekerja, mengandungi kepercayaan individu terhadap tanggungjawab organisasi di mana individu harus bertahan dan terus setia untuk berada dalam organisasi. Kunci komitmen ini adalah tanggungjawab untuk kekal bersama organisasi

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Prestasi kerja juga didefinisikan sebagai hasil yang telah dicapai dan dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas (Wardhana, *et al.*, 2016). Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja (Sukaryati, 2016). Prestasi kerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, *et al.*, 2016). Oleh karena itu, prestasi kerja yang optimum dan stabil bukan kebetulan tetapi telah melalui tahapan dengan manajemen prestasi yang baik dan upaya maksimum untuk mencapainya.

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang semakin meningkat akan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja (Indrayanto *et al.*, 2014). Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam membina komitmen organisasi adalah melalui pelatihan, karena dengan pelatihan dapat membuka wawasan tentang pentingnya peranan pekerja dan meningkatkan ikatan emosi antara pekerja dan organisasi. Pelatihan yang ditekankan untuk meningkatkan harga diri yang kuat karena menjadi bagian dari organisasi akan menghasilkan komitmen organisasi yang kuat (Nugroho *et al.*, 2014). Komitmen karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan terhadap organisasi, kemampuan karyawan untuk melakukan penyesuaian organisasi, serta dukungan dan pengorbanan peribadi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi mediator untuk mencapai kinerja karena komitmen organisasi dapat membawa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (Rosita & Tri, 2016)

Meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan kerja harus memiliki komitmen organisasi yang kuat dari karyawan. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi, akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi mempertimbangkan pentingnya mencapai tujuan organisasi dan memiliki pandangan positif dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Wirmayanis, 2014). Hasil penelitian Yuhesti *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, komitmen organisasi pekerja harus ditingkatkan. Hasil penelitian Putri (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan komitmen organisasi. Dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Kosasih dan Edi (2014), komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Triastuti (2013), komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan perlu dilibatkan dalam berbagai kegiatan sehingga mereka dapat merangsang komitmen organisasi yang tinggi untuk mempromosikan yang terbaik bagi organisasi. Komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Ticoali, 2013). Komitmen

organisasi mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan & Pratiwi, 2014). Pekerja yang berkomitmen cenderung memiliki prestasi tinggi, absensi rendah dan kesetiaan tinggi (Murjana *et al.*, 2016).

Untuk meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi pekerja harus dengan memberi perhatian kepada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap prestasi pekerja. Menurut Malhotra dan Mukkerjee (2004) serta Samuel (2011), kualitas kerja berkaitan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan prestasi pekerja (Nugraha, *et.al.*, 2017).

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor kunci organisasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthan (2006), komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana setiap karyawan suatu organisasi fokus pada keberhasilan dan kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yaitu bidan puskesmas di Kabupaten Banyumas sebanyak 597 orang yang tersebar di 39 Puskesmas. Penentuan jumlah sampel menggunakan formula *Krejcie & Morgan* (1970), dimana dengan populasi 597 orang bidan, maka diperoleh jumlah minimum sampel adalah 234 orang, namun pada penelitian digunakan sampel penelitian sebesar 243 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) *Analysis of Moment Structures* (AMOS) dengan menguji *measurement* model dan *structural* model. SEM digunakan untuk mengukur konstruk dari beberapa indikator/dimensi/manifes. Konstruk komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) indikator komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normative, sedangkan konstruk prestasi kerja terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu prestasi tugas, prestasi konstektual, prestasi adaptif dan prestasi kerja produktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi jawaban responden dikelompokkan ke dalam 5 kelas interval dengan rentang seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kategori Kelas Interval

Interval	1,00 – 1,80	1,80 – 2,60	2,60 – 3,40	3,40 – 4,20	4,20 – 5,00
Kategori	Sangat Rendah	Rendah	Normal	Tinggi	Sangat Tinggi

sumber: Arikunto (2007)

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis, konstruk komitmen organisasi dengan 3 indikator yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif dapat menjelaskan konstruk komitmen organisasi bidan puskesmas di Kabupaten Banyumas. Hal ini tergambar dari 24 pernyataan penelitian konstruk komitmen organisasi didominasi oleh jawaban 'Setuju' dengan rata-rata 49,33 persen, artinya sebagian besar responden mendominasi jawaban 'setuju' dari lima pilihan jawaban, bahwa konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh 3 indikator komitmen organisasi tersebut. Rata-rata jawaban responden

berada direntang 3,92 dari skala likert 1 sampai 5, sehingga masuk kategori kelas interval yang tinggi. Jadi disimpulkan bahwa konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga indikator tersebut.

Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, konstruk prestasi kerja dengan 4 indikator yang terdiri dari prestasi tugas, prestasi konstektual, prestasi adaptif dan prestasi kerja produktif dapat menjelaskan konstruk prestasi kerja bidan puskesmas di Kabupaten Banyumas. Hal ini tergambar dari 39 pernyataan penelitian konstruk prestasi kerja didominasi oleh jawaban 'Setuju' dengan rata-rata 53,46 persen, artinya sebagian besar responden 'setuju' bahwa konstruk prestasi kerja dapat dijelaskan oleh 4 indikator tersebut. Rata-rata jawaban responden berada di rentang 3,83 dari skala likert 1 sampai 5, sehingga masuk kategori tinggi. Jadi disimpulkan bahwa konstruk prestasi kerja dapat dijelaskan oleh keempat indikator tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji kesesuaian indikator sehubungan dengan konstruk. Hal ini dapat dilihat dari nilai *estimate standardized regression weight*. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai estimasi indikator dari konstruk komitmen organisasi lebih dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini berarti semua indikator dari konstruk yang digunakan valid. Berikut disajikan table nilai *estimate standardized regression weight*.

Tabel 2. Nilai Estimate Standardized Regression Weights

Indikator dan Konstruk	Estimate
K1	,765
K2	,793
K3	,870
P1	,759
P2	,849
P3	,845
P4	,801

sumber: Data diolah, 2019

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas indikator digunakan *variance analysis extracted* (AVE) dan *construct reliability* (CR). Indikator konstruk dinyatakan reliabel jika $AVE \geq 0,5$ dan $CR \geq 0,7$ (Ghazali, 2014). Nilai CR untuk konstruk komitmen organisasi 1,05 dan prestasi kerja 1.03. Nilai CR dari masing-masing konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja > *cut off value* 0.7. Hal tersebut berarti bahwa indikator dari masing-masing konstruk mempunyai konsistensi internal yang baik. Adapun nilai AVE konstruk komitmen organisasi 1.04 dan prestasi kerja 1.02. Nilai AVE dari masing-masing konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja > *cut off value* 0.5. Selain itu nilai $AVE \leq CR$ sehingga disimpulkan bahwa semua konstruk dapat diandalkan. Berikut disajikan tabel nilai CR dan AVE

Evaluasi Model Measurement

Model *measurement* adalah bagian SEM yang terdiri dari konstruk dengan beberapa indikator (Santoso, 2018). Uji *measurement model* adalah menguji apakah konstruk (komitmen organisasi dan prestasi kerja) benar-benar bagian dari indikatornya. Konstruk komitmen organisasi memiliki 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif (K1), komitmen kontinuen (K2) dan komitmen normatif (K3), sedangkan konstruk prestasi kerja memiliki 4 (empat) indikator yaitu prestasi tugas, prestasi konstektual, prestasi adaptif dan prestasi kerja produktif. *Measurement model* disajikan pada Gambar 2.

Tabel 3. Perhitungan CR dan AVE

Konstruk	Kode	Nama Dimensi	Standard loading	Standard loading ²	Measurement error	CR	AVE
Komitmen organisasi	L1	komitmen afektif	0,77	0,59	0,41	0,85	0,79
	L2	komitmen kontinuen	0,79	0,62	0,38		
	L3	komitmen normative	0,87	0,76	0,24		
	$\Sigma (\Sigma^2)$		2,43(5,91)	1,97(3,89)	1,03		
Prestasi kerja	P1	Prestasi tugas	0,76	0,58	0,42	0,89	0,84
	P2	Prestasi kontekstual	0,85	0,72	0,28		
	P3	Prestasi adaptif	0,84	0,71	0,29		
	P4	prestasi kerja produktif	0,80	0,64	0,36		
	$\Sigma (\Sigma^2)$		3,25(10,56)	2,65(7,02)	1,35		

sumber: Data diolah, 2019

Gambar 2. Measurement Model

Penjelasan alat uji *goodness of fit* pada masing-masing jenis *fit indices* yang dihasilkan:

1. Absolute Fit Indices

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *chi square* 68,004 dengan nilai *probability level* 0,000. Nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga H_0 ditolak atau matriks kovarians sampel berbeda secara signifikan dengan matriks kovarians estimasi (model belum fit). Alat uji lain pada *absolute fit indices* adalah *Goodness of Fit Index* (GFI) dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI). Hasil analisis menunjukkan bahwa GFI bernilai besar mendekati satu yaitu 0,925. Adapun nilai AGFI juga menunjukkan nilai besar mendekati satu yaitu 0,838. Kedua alat uji (GFI dan AGFI) yang bernilai mendekati satu menunjukkan bahwa *measurement model* fit. Selain itu, alat uji yang digunakan untuk menghitung residu atau selisih dari kovarians sampel dengan kovarians *estimate* digunakan *Root Mean Residual* (RMR) sehingga RMR diharapkan untuk bernilai kecil atau mendekati nol. Hasil menunjukkan RMR bernilai 0,017. Ketiga alat uji (GFI, AGFI dan RMR) menunjukkan hasil yang berseberangan dengan nilai *chi-square*. Hal tersebut disebabkan karena reliabilitas alat uji *chi-square* dipengaruhi jumlah sampel dan jumlah indikator sehingga model masih dikatakan fit terbukti dengan alat uji lain yang menunjukkan bahwa model sudah fit.

2. Incremental Fit Indices

$$\text{PNFI} = \text{PRATIO} \times \text{NFI} = 0,619 \times 0,961 = 0,595$$

$$\text{PCFI} = \text{PRATIO} \times \text{CFI} = 0,619 \times 0,974 = 0,603$$

Incremental fit indices digunakan untuk membandingkan model tertentu dengan *null model* (model dengan asumsi bahwa semua indikator tidak saling berkorelasi). Beberapa alat uji pada *incremental fit indices* adalah *Normed Fit Index* (NFI), *Comparative Fit Index* (CFI), *Relative Fit*

Indices (RFI) dan *Incremental Fit Indices* (IFI). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai NFI 0,930, RFI 0,887, IFI 0,975, TLI 0,906 IFI 0,943 dan CFI 0,942. Keseluruhan alat uji yang digunakan memiliki nilai di atas 0,90 dan mendekati angka satu. Hal ini menunjukkan bahwa model fit dengan data yang ada.

3. *Parsimony Fit Indices*

Alat ukur yang termasuk dalam kategori *parsimony fit indices* adalah PRATIO, PNFI dan PCFI. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai PRATIO 0,619. Adapun nilai PNFI dan PCFI adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Fit Indices Concerning The Established Model

<i>Goodness of Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Absolute Fit Indices</i>			
<i>Chi-Square</i>	Dijangka kecil	35,858	Marginal
<i>Probability level</i>	≥ 0,05	0,001	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,961	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,916	Baik
<i>Incremental Fit Indices</i>			
NFI	> 0,90	0,961	Baik
IFI	> 0,90	0,975	Baik
TLI	> 0,90	0,958	Baik
CFI	> 0,90	0,974	Baik
<i>Parsimonious Fit Indices</i>			
PNFI	0 - 1	0,595	Baik
PCFI	0 - 1	0,603	Baik

sumber: Data diolah, 2019

menunjukkan bahwa *loading factor* setiap indikator dapat menjelaskan konstruk komitmen organisasi maupun prestasi kerja. Hal tersebut dikarenakan *loading factor* untuk masing-masing indikator bernilai di atas 0,7 yang membuktikan bahwa indikator K1, K2 dan K3 merupakan bagian dari konstruk komitmen organisasi serta indikator P1, P2, P3 dan P4 juga merupakan bagian dari konstruk prestasi kerja. Berikut adalah nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator.

Tabel 5. Nilai Factor Loading untuk Masing-Masing Indikator

Variabel Konstruk	Estimate
KOMITMEN ORGANISASI	0,77
KOMITMEN ORGANISASI	0,79
KOMITMEN ORGANISASI	0,87
PRESTASI_KERJA	0,76
PRESTASI_KERJA	0,85
PRESTASI_KERJA	0,84
PRESTASI_KERJA	0,80

sumber: Data diolah, 2019

Adapun nilai korelasi antara konstruk dengan keseluruhan indikatornya digunakan untuk menghitung *Variance Extracted* (VE). Nilai VE menunjukkan ada atau tidaknya konvergensi di antara indikator. Apabila nilai VE di atas 0,05 maka diantara konstruk ada konvergensi. Perhitungan nilai VE adalah sebagai berikut:

a. VE dari konstruk komitmen organisasi:

$$\frac{(0,695^2 + 0,868^2 + 0,794^2)}{3} = 0,66$$

b. VE dari konstruk prestasi kerja:

$$\frac{(0,76^2 + 0,85^2 + 0,80^2)}{4} = 0,66$$

Hasil perhitungan VE menunjukkan bahwa nilai berada di atas 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada konvergensi di antara indikator untuk menjelaskan konstruk yang ada.

Sementara itu, hasil analisis menunjukkan nilai korelasi antar konstruk sebesar 0,553. Angka tersebut menunjukkan bahwa antara konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang cukup erat. Selain itu, arah hubungan untuk konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja positif. Ini berarti hubungan keduanya searah, semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan kepada bidan puskesmas maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang diberikan kepada bidan puskesmas maka semakin rendah prestasi kerjanya.

Gambar 3. Hasil Uji *Measurement Model*

Adapun untuk melihat keeratan hubungan indikator dengan konstruknya digunakan *squared multiple correlations*. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja terdistribusi secara merata. Angka 0,737 pada inidkator P2 (kinerja kontekstual) menunjukkan bahwa sebanyak 73,7 persen variasi dari variabel P2 dapat dijelaskan oleh konstruk prestasi kerja sedangkan sisanya yaitu 26,3 persen dijelaskan oleh *unique factor* (e5). Interpretasi tersebut juga berlaku untuk indikator lainnya. Rendahnya persentase yang tidak dapat dijelaskan menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan adalah tepat, baik bagi konstruk komitmen organisasi maupun prestasi kerja.

Tabel 6.
Nilai *Squared Multiple Correlations* untuk Masing-Masing Indikator

Indikator	Estimate	Indikator	Estimate
P4	0,642	K3	0,630
P3	0,713	K2	0,753
P2	0,737	K1	0,583
P1	0,576		

sumber: Data diolah, 2019

Hasil analisis juga menunjukkan keseluruhan indikator memiliki hubungan yang nyata (signifikan) untuk masing-masing konstruknya. Hal tersebut dikarenakan *probability value* pada *regression weight* bernilai kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Berikut adalah nilai *regression weight* untuk masing-masing indikator.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja bidan puskesmas di Banyumas. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi positif dan lebih dari 0,5 yang berarti bahwa antara konstruk komitmen organisasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang cukup erat. Sementara itu, konstruk komitmen organisasi terbukti dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) indikator penyusunnya yaitu; komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Sementara itu variabel prestasi kerja terbukti dapat dijelaskan oleh 4 (empat) indikator penyusunnya yaitu; prestasi tugas, prestasi konstektual, prestasi adaptif dan prestasi kerja produktif.

Puskesmas di Banyumas diharapkan dapat meningkatkan koimitmen organsasi yang dibangun melalui 3 (tiga) indikator yang disarankan dalam penelitian ini. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja bidan puskesmas sehingga jumlah AKI, AKB dan AKABA yang menjadi permasalahan utama kesehatan dapat ditekan sehingga target angka kematian berdasarkan target pemerintah dan WHO dapat tercapai. Akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi terobosan penting untuk puskesmas di Kabupaten Banyumas dalam meningkatkan komitmen organisasi untuk meningkatkan keempat indikator prestasi kerja sehingga prestasi kerja yang disusun dari keempat indikator konstruk prestasi kerja tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Apta.
- Dewi, S.K.P. dan Laras T. 2014. Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi mahasiswa di Kabupaten Sleman. *Jurnal EFEKTIF Bisnis dan Ekonomi*, Vol 5(1).
- Dinas Kesehatan. 2016. *Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas Tahun 2015*. Banyumas: Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
- Edison, E., Johny, A. dan Imas K. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia; strategi dan perubahan meningkatkan prestasi kerja dan organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghazali, I. 2014. *Struktural Equation Modelling Metode Alternative Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusta, L. dan Eddy, M. S. 2013. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*, Vol 1(3).
- Hair, J. E., Anderson, R. E., Tatham, R. L. dan Black, W. C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Upper Saddle River, N.J: Presntice Hall.
- Jagero, N. 2012. Relationship Betwen On the Job Training and Employee's Performance in Courier Compenies in Dar Es Salaam, Tanzania. International. *Journal of Humanities and Social Science*, Vol 2(22).
- Kaswan dan Akhyadi, A.S. 2015. *Pengembangan SDM (Dari konsepsi, paradigma, dan fungsi sampai aplikasi)*. Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurements*, Vol 30, 607-610.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

- Ragawanti, E., Bambang S. S. dan Arik, P. 2014. Kesan on the job training dan off the job training terhadap kinerja pegawai (Kajian kepada karyawan tetap Perusahaan Pokok Sejahtera Abadi), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8(2).
- Saputra dan Hedriani. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BRI Persero Kanwil Pakanbaru *Journal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 7(1).
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan pengembangan SDM*. Yogyakarta: Center for Akademik Publishing Service.
- Torar, P.N. 2015. The effect of training and development program and work characteristics on employees prestasi in ministry of religion office in shout minahasa district, Fakultas of economics and business, international business administration program. Universiti Sam Ratulangi Manado. *Journal EMBA*, Vol 3(4).
- Wibowo. M.A. 2016. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta impactnya kepada prestasi kerja pegawai pada RSU Salatiga. *Jurnal Among Makarti*, Vol 9(17).
- William, L., Gonil A., Jacky, S. 2015. Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 3(4).
- Yulianti, E. 2015. *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara E-Journal Administrasi Bisnis*, Vol 3.