

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
UPTD PUSKESMAS KARANGANYAR**

Lina Astuti

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : astutilina72@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada 47 Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan menggunakan bantuan program analisis *SPSS Versi 25 fpr Windows*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan tidak dimediasi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and training on employee performance through the organizational commitment of Civil Servants UPTD Karanganyar Health Center. The data was collected by distributing questionnaires to 47 Civil Servants UPTD Karanganyar Health Center. The analysis technique used is using the SPSS analysis program Version 25 fpr Windows. The results obtained in the study indicate that the organizational culture variable has a significant effect on organizational commitment, the training variable has a significant effect on organizational commitment, organizational culture has a significant effect on employee performance, training has no significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance. Path analysis results show that organizational culture and training are not mediated by organizational commitment to employee performance.

Keywords: **Organizational Culture, Training, Employee Performance, and Organizational Commitmen.**

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara. Dalam pelaksanaan pelayanan publik didasarkan pada standar pelayanan sebagai tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan terhadap penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat

dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur. Pelayanan publik meliputi pelaksanaan pelayanan, pengelolaan, pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, pengawasan internal, penyuluhan kepada masyarakat, dan pelayanan konsultasi. Dalam pelayanan publik yang bertanggungjawab adalah seluruh bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dengan menerapkan pelayanan publik dengan baik, diharapkan dapat menghasilkan kepuasan bagi

masyarakat sebagai pihak yang menerima pelayanan. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, penyelenggara dituntut untuk menerapkan prinsip efektif, efisien, inovasi dan komitmen mutu. Orientasi dari pelayanan publik adalah kepuasan masyarakat yaitu masyarakat mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau melebihi dari harapan masyarakat. Salah bidang pelayanan publik masyarakat yang perlu diperlu ditingkatkan adalah bidang kesehatan.

Salah satu pelayanan publik di bidang kesehatan adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan upaya Kesehatan masyarakat dan upaya Kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif untuk mencapai derajat Kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Upaya Kesehatan diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal.

Puskesmas dalam pelaksanaannya membutuhkan peran sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten sesuai dengan bidangnya demi tercapainya tujuan dan visi misi dari puskesmas tersebut. Dalam setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada seperti setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi yang ada pada pemerintah, pegawai yang ada menjadi perencana sekaligus pelaku dan penentu dalam terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dibantu oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki wewenang dan tanggungjawab dibawah Kepala Dinas dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. PNS berperan sebagai perencana dan pelaksana dalam bidang kesehatan meliputi keluarga, gizi, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga, serta

promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya PNS dituntut memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai dalam bidangnya, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target dan sasaran.

Puskesmas tentunya membutuhkan pegawai yang kompeten dalam bidangnya dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja sangatlah penting untuk diperhatikan agar tujuan dan target yang ditentukan dapat tercapai secara maksimal. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Anik dan Krestianawati (2016) menyatakan bahwa pelatihan dan budaya organisasi sangat kuat hubungannya dengan kinerja pegawai

Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen adalah UPTD Puskesmas Karanganyar. UPTD Puskesmas Karanganyar merupakan puskesmas yang menyediakan berbagai pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan yang sudah cukup baik. Puskesmas ini tidak hanya menerima pelayanan rawat jalan tetapi juga memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pelayanan rawat inap. UPTD Puskesmas Karanganyar yang terletak di Jl. Sejahtera No.4, Ngebak, Plarangan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Kebumen sudah berdiri sejak tahun 1975.

Adapun locus pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Karanganyar menghasilkan informasi bahwa kinerja yang dihasilkan para Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar masih terbilang kurang maksimal. Dapat dilihat dengan adanya data capaian program selama satu periode sebagai berikut:

Tabel I-1
Capaian Program Gizi
Tahun 2020

Jenis Program	Sasaran (%)	Target (%)	Capaian (%)
UKM ESSENSIAL			
a. Kesehatan ibu dan anak dan keluarga berencana	100	100	100

(KB)

Kesehatan	b. Promosi	100	100	82
	c. Gizi	100	100	88
	d. Kesehatan	100	100	0
	Lingkungan			
	e. P2P	100	100	73
	f. Perkesmas	100	100	51
UKM				
2	PENGEMBANGAN			
	a. Kesehatan tradisional	100	100	100
	b. Upaya kesehatan usia lanjut	100	100	81
	c. Kesehatan	100	100	72
Jiwa				

Sumber: Capaian Program Gizi UPTD Puskesmas Karanganyar tahun 2021

Dapat dilihat dari hasil capaian yang telah dilaksanakan, bahwa hasil capaian terakhir kurang dari target dan sasaran yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti kurangnya realisasi dana dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen karena dari setiap program yang akan dilaksanakan pihak UPTD Puskesmas Karanganyar harus mendapatkan persetujuan dari Dinkes untuk pencairan dana, pada tahun 2020 karena adanya pandemic covid-19 hal ini mengakibatkan pegawai lebih fokus terhadap pelayanan pasien yang terpapar positif covid-19 sehingga program kerja yang ada tidak secara maksimal dapat dilaksanakan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar kurang maksimal dilihat dari hasil capaian yang belum memenuhi target dan sasaran. Kinerja pegawai dapat menurun atau kurang baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor sehingga dapat menghambat para karyawan dalam bekerja.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti (2016:99)).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa tidak semua pegawai Puskesmas Karanganyar

mampu memahami dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik, sehingga timbul permasalahan pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Dilihat dari sisi kesadaran diri pegawai terhadap budaya tersebut, masih dijumpai pegawai yang datang terlambat, menyelesaikan tugas melebihi batas waktu, pegawai keluar masuk kantor di jam kerja tanpa kepentingan dan alasan yang jelas. Budaya organisasi menjadi acuan bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi antar anggota dalam organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Dessler (2015:263) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Karanganyar menghasilkan informasi pelatihan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas Karanganyar untuk saat ini belum dapat diberikan secara rutin di setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena adanya pandemic covid-19 yang memberikan berbagai dampak bagi puskesmas karanganyar sendiri yaitu pelatihan yang biasa dilakukan setiap tahunnya secara rutin tidak dapat diberikan secara maksimal dikarenakan pihak puskesmas lebih mengutamakan pelayanan terhadap pasien-pasien yang lebih membutuhkan dan tidak adanya realisasi anggaran dari Dinas Kesehatan, karena setiap program pelatihan yang akan dilaksanakan pihak puskesmas harus mendapatkan persetujuan dari Dinkes untuk pencairan dana guna mendukung program pelatihan tersebut.

Selain dua factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai. Menurut Robbins (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala tata usaha

UPTD Puskesmas Karanganyar menghasilkan informasi terkait dengan komitmen organisasi PNS UPTD Puskesmas Karanganyar terbilang rendah, meskipun mereka memiliki masa kerja yang cukup lama tetapi apabila kesetiaan tersebut tidak dibuktikan dengan hasil kinerja yang optimal maka dapat dikatakan komitmen mereka rendah. Masih dijumpai beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, keluar kantor disaat jam kerja tanpa tugas dan alasan yang jelas, dan datang dengan terlambat seperti jam kantor dimulai pukul 08.00 tetapi mereka masuk pukul 08.15 dimana pelayanan yang mereka berikan terhadap masyarakat harus cepat dan sigap terutama terhadap pasien yang membutuhkan pertolongan secara cepat dan pasien rawat inap.

Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar)”**.

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?
3. Apakah budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?
5. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?
6. Apakah budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?

7. Apakah budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012:378), antara lain:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti (2016:99. Menurut Edison (2016:131) ada beberapa indikator budaya organisasi, antara lain:

- a. Kesadaran diri
- b. Keagresifan
- c. Kepribadian
- d. Peforma
- e. Orientasi tim

Pelatihan

Menurut Dessler (2015:263) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Gary Dessler (2015:284) menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, antara lain:

- a. Instruktur
- b. Peserta pelatihan

- c. Metode
- d. Materi
- e. Tujuan pelatihan

Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi adalah:

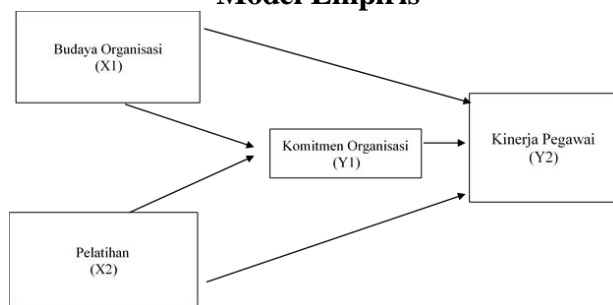
- a. Kemauan Karyawan
- b. Kesetiaan Karyawan
- c. Kebanggaan Karyawan pada Organisasi

Model Empiris

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Penulisan satuan di dalam artikel memperhatikan aturan sebagai-berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Berdasarkan teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Karanganyar
- H2: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Karanganyar
- H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PNS UPTD Puskesmas Karanganyar
- H4: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen

Organisasi PNS UPTD Puskesmas Karanganyar

- H5: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Karanganyar
- H6: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi PNS UPTD Puskesmas Karanganyar
- H7: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi PNS UPTD Puskesmas Karanganyar

METODE

Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), pelatihan (X2), Kinerja (Y2), dan komitmen organisasi (Y1).

Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar dengan jumlah 47 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Wawancara adalah Teknik memperoleh informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kreativitas guru, kompetensi professional, kecerdasan interpersonal dan motivasi intrinsik pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar.
2. Studi Pustaka
Studi Pustaka yaitu suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan menggunakan atau mencari sumber data dari buku pustaka, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Dokumentasi
Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengadakan pencatatan terhadap profil perusahaan, fasilitas perusahaan, visi dan misi perusahaan dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

4. Kuesioner (angket)

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:81). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di UPTD Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 47 pegawai. Sampel menurut Sugiyono (2011:64) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) UPTD Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 47 pegawai.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu (Sugiyono, 2014).

Analisis Statistik

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka – angka yang didapat dari pengolahan dataa melalui rumus yang tepat. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari jawaban kuesioner dengan menggunakan metode – metode statistik. Dalam penelitian ini menggunakan metode SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisisioner. Suatu pertanyaan dalam kuisisioner bisa dikatakan valid apabila kuisisioner tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali,

2018) dengan rumus $df = n - 2$ atau $(47 - 2 = 45)$ maka didapat nilai r tabel sebesar 0,2876.

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	R hitung	Sig.	rtabel	Ket.	
Budaya Organisasi	1	0,736	0,000	0,2876	Valid	
	2	0,604	0,000	0,2876	Valid	
	3	0,679	0,000	0,2876	Valid	
	4	0,680	0,000	0,2876	Valid	
	5	0,578	0,000	0,2876	Valid	
	6	0,735	0,000	0,2876	Valid	
	7	0,719	0,000	0,2876	Valid	
Pelatihan	1	0,749	0,000	0,2876	Valid	
	2	0,667	0,000	0,2876	Valid	
	3	0,711	0,000	0,2876	Valid	
	4	0,753	0,000	0,2876	Valid	
	5	0,818	0,000	0,2876	Valid	
	Komitmen Organisasi	1	0,783	0,000	0,2877	Valid
		2	0,819	0,000	0,2878	Valid
		3	0,856	0,000	0,2879	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,648	0,000	0,2880	Valid	
	2	0,748	0,000	0,2881	Valid	
	3	0,801	0,000	0,2882	Valid	
	4	0,748	0,000	0,2883	Valid	
	5	0,558	0,000	0,2884	Valid	
	6	0,460	0,001	0,2885	Valid	
	7	0,682	0,002	0,2886	Valid	
	8	0,479	0,003	0,2887	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item variabel dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika Alpha Crombach $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Jika Alpha Crombach $< 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,793	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,791	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,753	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,803	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Multikoleransi adalah suatu keadaan dimana di antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Ghozali 2013;160).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Substruktural I

Variabel Bebas	Colloniert Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,706	1,417
Pelatihan	0,706	1,417

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian colloniert statistics menunjukkan angka tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Substruktural II

Variabel Bebas	Colloniert Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,582	1,717
Pelatihan	0,572	1,749
Kinerja Pegawai	0,506	1,975

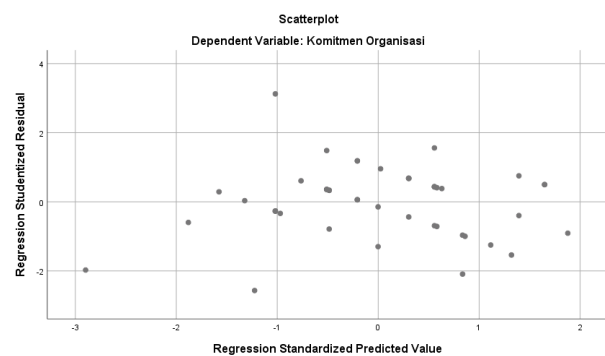
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pada bagian colloniert statistics menunjukkan angka tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) mengemukakan bahwa uji heteoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

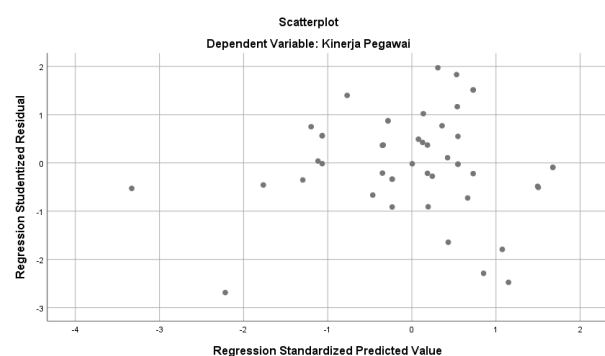
Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 1, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, pada grafik diatas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dan responden pada penelitian ini.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

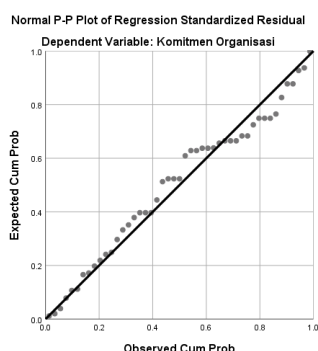
Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada

substructural 2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, pada grafik di atas titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dan responden pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

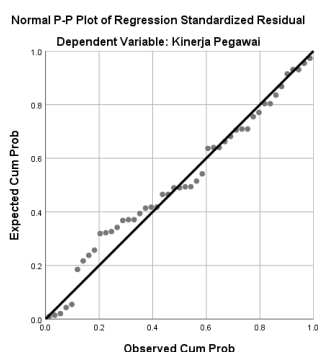
Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substructural 1 dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas
Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substructural 2 dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Penentuan t tabel untuk persamaan I dengan rumus $Df = 47 - 2 = 45$, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,67943 atau 1,679. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (t)
Substruktural I

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,004	0,05	3,054	1,679	Signifikan
X2	0,002	0,05	3,211	1,679	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi
Berdasarkan uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar $0,004 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,054 > t_{tabel}$ sebesar 1,679 sehingga H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar.
2. Hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi
Berdasarkan uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel pelatihan (X2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,211 > t_{tabel}$ sebesar 1,679 sehingga H1 diterima. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar.

$Df = 47 - 3 = 44$, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,68023 atau 1,680. Hasil analisis uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (t)
Substruktural II

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X1	0,036	0,05	2,166	1,680	Signifikan
X2	0,197	0,05	1,310	1,680	Signifikan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.471	.905

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Y1	0,011	0,05	2,670	1,680	Signifikan
----	-------	------	-------	-------	------------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar $0,036 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,166 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 sehingga H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar.

2. Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel pelatihan (X2) sebesar $0,197 > 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,310 < t_{tabel}$ sebesar 1,680 sehingga H1 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar.

3. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa signifikan untuk variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar $0,011 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,670 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 sehingga H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinasi
Substruktural I

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,471 atau 47,1% tingkat Komitmen Organisasi PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan, (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 44,6\% = 52,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Tabel 8

Hasil Koefisien Determinasi
Substruktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.514	1.766

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,514 atau 51,4% tingkat Kinerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas Karanganyar dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Pelatihan, (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1), sedangkan sisanya ($100\% - 51,4\% = 48,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan Teknik untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel satu dengan lainnya dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2012, 228).

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel IV-15 diatas, nilai korelasi antara budaya organisasi dan pelatihan sebesar 0,542 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi dan pelatihan terdapat korelasi dan signifikan.

Analisis Jalur

Koefisien Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel.

Persamaan Substruktural I

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan Substruktural II

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 = \epsilon_2$$

Keterangan:

Y1 = Komitmen Organisasi

Y2 = Kinerja Pegawai

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Pelatihan

ϵ_1 = Error

Tabel 10

Hasil Koefisien Jalur
Substruktural I

Variabel	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket
X1	0,004	0,05	3,054	1,679	Signifikan
X2	0,002	0,05	3,211	1,679	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

$$Y_1 = 0,390X_1 + 0,410X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,494} = \sqrt{0,506} = 0,711$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0,390 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan semakin tinggi

nilai koefisien regresi X1 berarti komitmen organisasi semakin meningkat.

Correlations

		Pelatihan	Budaya Organisasi
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,410 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel pelatihan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti komitmen organisasi semakin meningkat.
3. Nilai residu atau error = 0,711
Nilai residu sebesar 0,711 menunjukkan komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), dan pelatihan (X2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Tabel 11

Hasil Koefisien Jalur
Substruktural II

Variabel	Sig.	α	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket
X1	0,036	0,05	2,166	1,680	Signifikan
X2	0,197	0,05	1,310	1,680	Signifikan
Y1	0,011	0,05	2,670	1,680	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

$$Y_2 = 0,292X_1 + 0,178X_2 + 0,386Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 545} = \sqrt{0,455} = 0,674$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,292 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti kinerja pegawai semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,178 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,178. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti kinerja pegawai semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,386 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y1 berarti kinerja pegawai semakin meningkat.
- d. Nilai residu atau error = 0,674
Nilai residu sebesar 0,674 menunjukkan kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), pelatihan (X2), dan komitmen organisasi (Y1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Perhitungan

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,390$
Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,390 terhadap variabel komitmen organisasi
- 2) Pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,410$
Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh sebesar 0,410 terhadap variabel komitmen organisasi
- 3) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,292$
Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,292 terhadap variabel kinerja pegawai
- 4) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,178$
Hasil analisis jalur pengaruh dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh sebesar 0,178 terhadap variabel kinerja pegawai
- 5) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,386$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,386 terhadap variabel kinerja pegawai

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

1. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,390 \times 0,386) = 0,15054$
Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,15054 terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,410 \times 0,386) = 0,15826$
Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 0,15826 terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,390 + 0,15054) = 0,540$
Hasil analisis jalur pengaruh total dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,540 terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,410 + 0,15826) = 0,568$
Hasil analisis jalur pengaruh total dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 0,568 terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
3. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,292$
Hasil analisis jalur pengaruh total dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi

berpengaruh sebesar 0,292 terhadap variabel kinerja pegawai

- Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,178$$

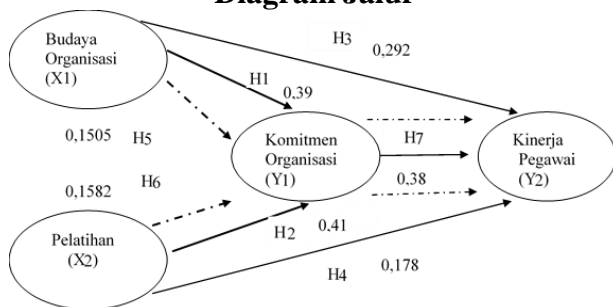
Hasil analisis jalur pengaruh total dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 0,178 terhadap variabel kinerja pegawai

- Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,386$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,386 terhadap variabel kinerja pegawai.

Gambar 5
Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,390 atau 39%
- Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,410 atau 41%
- Besarnya nilai ϵ_1 sebesar 0,1505 atau 15,05% menunjukkan bahwa besarnya nilai *variance* komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan pelatihan diabaikan atau sama dengan 0 (nol)
- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung berpengaruh sebesar 0,292 atau 29,2%
- Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai secara langsung berpengaruh sebesar 0,178 atau 17,8%
- Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung berpengaruh sebesar 0,386 atau 38,6%
- Besarnya nilai ϵ_2 sebesar 0,1582 atau 15,82% menunjukkan bahwa besarnya

nilai *variance* kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, pelatihan dan komitmen organisasi diabaikan atau sama dengan 0 (nol)

Uji Sobel

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Tabel 12
Hasil Uji Sobel Test
Substruktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.222	Sobel test: 2.00644968	0.08685491	0.04480829
b 0.785	Aroian test: 1.94786318	0.08946727	0.05143134
s _a 0.073	Goodman test: 2.07066186	0.0841615	0.03839041
s _b 0.294	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *test statistic* > t_{tabel} yaitu sebesar $2,006 > 1,679$ dan *p-value* < α yaitu $0,04480829 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13
Hasil Uji Sobel Test
Substruktural II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.244	Sobel test: 2.05289097	0.09330257	0.04008315
b 0.785	Aroian test: 1.99644093	0.09594073	0.04588595
s _a 0.076	Goodman test: 2.11441721	0.09058761	0.03447965
s _b 0.294	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *test statistic* > t_{tabel} yaitu sebesar $2,052 > 1,679$ dan *p-value* < α yaitu $0,04008315 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pegawai

Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil t_{hitung} 3,054 > t_{tabel} 1,679 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H1 diterima.

b. Pengaruh Hubungan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena t_{hitung} sebesar 3,211 > t_{tabel} 1,679 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, hal ini dapat menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H2 diterima.

c. Pengaruh Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena t_{hitung} sebesar 2,166 > t_{tabel} 1,680 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05, hal ini dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima.

d. Pengaruh Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,310 < t_{tabel} sebesar 1,680 dan nilai signifikansi sebesar 0,197 > 0,05, hal ini menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 ditolak.

e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X1 \rightarrow Y2$ sebesar 0,292, pengaruh tidak langsung sebesar $X1 \rightarrow Y1$

$\rightarrow Y2$ sebesar 0,15054 dan pengaruh total sebesar 0,390 + 0,15054 = 0,540. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar sehingga H5 ditolak.

f. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X2 \rightarrow Y2$ sebesar 0,178, pengaruh tidak langsung sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$ sebesar 0,15826 dan pengaruh total sebesar 0,410 + 0,15826 = 0,56826. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi variabel pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar sehingga H6 ditolak.

g. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,670 > t_{tabel} sebesar 1,680 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05, sehingga H7 diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar dengan responden 47 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar.

2. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar
4. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar
5. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar
6. Variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar
7. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar

Saran

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar sudah baik. Pegawai dalam bekerja perlu memperhatikan kedisiplinan seperti disiplin dalam absensi kehadiran, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan organisasi perlu mengarahkan pegawai untuk selalu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar tidak terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan organisasi terhadap pegawai belum dapat dilakukan secara maksimal karena beberapa factor seperti terbatasnya dana yang ada untuk melakukan pelatihan, organisasi harus mendapatkan realisasi dana dari Dinkes untuk dapat melaksanakan setiap program kerja yang

ada. Mengingat pentingnya pelatihan untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia sebuah organisasi, maka dari itu UPTD Puskesmas Karanganyar perlu memperhatikan hal tersebut.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a. Organisasi perlu memberikan informasi bahwa pelatihan juga dapat dilakukan secara mandiri, seperti mengikuti webinar terkait dengan tugas setiap pegawai untuk dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan bahkan keahlian para pegawai tersebut.
 - b. Pelatihan yang diberikan perlu memperhatikan beberapa factor seperti materi dan metode yang digunakan untuk lebih beragam agar peserta atau dalam hal ini pegawai tidak merasa jenuh akan pelatihan yang diadakan.
 - c. Kualifikasi pelatih yang baik penting untuk mensukseskan pelatihan yang diadakan sehingga materi yang diberikan dapat diterima dengan baik dan diharapkan dapat diterapkan dalam pekerjaan para pegawai.
3. Komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun di UPTD Puskesmas Karanganyar sehingga tingkat komitmen para pegawai terhadap organisasi tinggi. Semakin tinggi tingkat komitmen para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Implikasi Teoritis

1. Implikasi yang berkenaan dengan Komitmen Organisasi
Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri pada tahun 2016 yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada setiap pegawai sangat mempengaruhi hasil kerjanya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai maka hasil kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

2. Implikasi yang berkenaan dengan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermingsih dan Kreestianawati pada tahun 2016 yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi yang mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

3. Implikasi yang berkenaan dengan Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ema pada tahun 2021 yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan ketika para pegawai diberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan diberikan secara rutin. Materi dan metode yang diberikan dalam pelatihan perlu diperhatikan bagi organisasi, semakin sering dilakukan pelatihan maka dapat menunjang hasil kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654-658.

Anugrah, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Garuda

Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 466-477.

Barat, K. K., & Ono, M. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi Dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai.

Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29-43.

Gusty, R., & Seno, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru). *Jurnal JOM FISIP*, 5, 1-12.

Handayani, P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bumi Lingga Pertiwi)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.

Herminingsih, A., & Kreestianawati, K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 241-257.

Hidayati, A. N. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas*

Poncowarno (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(3), 466-475.

Maharani, Y. R. (2021). *Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).

Muharomi, M. Z., Noch, R. M., & Ak, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Antapani, Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Nurussama, N. (2022). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA UPTD PUSKESMAS KEDATON KABUPATEN OKU. *Adminika*, 8(1), 94-101.

Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16.

Sukmawati, E. R. (2019). Analisis Budaya Organisasi Di Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 1108-1116.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61-69.

Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*