

**ANALISIS PENGARUH KREATIVITAS, INTEGRITAS DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS  
PUSKESMAS KARANGANYAR  
KABUPATEN KEBUMEN**

**Zaenal Akbar**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kreativitas, integritas dan komitmen terhadap kinerja pegawai Puskesmas karanganyar Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS Puskesmas Karanganyar sebanyak 43 responden, pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuisioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis linear berganda sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen dengan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja, integritas dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan uji f menunjukan bahwa kreativitas, integritas dan komitmen bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PNS Puskesmas Karanganyar.

Penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kreativitas, integritas dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kreativitas, Integritas, Komitmen dan Kinerja Puskesmas

**Pendahuluan**

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen organisasi yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa

tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan. Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Manusia adalah kunci keberhasilan dari suatu pembangunan kesehatan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka hasil kinerja yang diberikan juga akan maksimal. Prawiro Suntoro dalam Pabundu (2006), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.

Upaya kesehatan pengembangan puskesmas dapat pula bersifat upaya kreativitas yakni upaya diluar upaya puskesmas tersebut di atas yang sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan dan pelaksanaan upaya kreativitas ini adalah dalam rangka mempercepat tercapainya visi puskesmas. Hal ini membuat banyak organisasi termasuk pelayanan kesehatan untuk melakukan kreatif dalam memberikan pelayanannya. Pelayanan yang kreatif dan menguntungkan masyarakat sebagai pengguna jasa akan lebih diminati masyarakat.

**Tabel I – 1**  
**Daftar Nilai Rata-rata SKP (Standar Kinerja Pegawai)**  
**PUSKESMAS Karanganyar**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
80,75	80,92	80,68

*Sumber: SKP Pegawai PUSKESMAS Karanganyar, 2017*

SKP adalah standar kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar pada setiap individu yang mencangkup 5 elemen penilaian kinerja pegawai yaitu: orientas pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Setiap pegawai Puskesmas yang terdiri dari 43 pegawai PNS memiliki tingkat prestasi sendiri-sendiri dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi Puskesmas Karanganyar.

Puskesmas Karanganyar dan tabel diatas kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar sudah baik, akan tetapi masih belum maksimal terlihat dari menurunnya nilai rata-rata SKP di tahun 2017 yaitu 80,68. Berdasarkan dari penilaian SKP pegawai yang paling menonjol adalah faktor komitmen yaitu dari tahun 2015 adalah 91, di tahun 2016 adalah 91, sedangkan pada tahun 2017 adalah 90,48. Angka tersebut didapat dari nilai rata-rata SKP pada variabel komitmen.

Puskesmas Karanganyar memiliki juara 2 harapan 2 krenova (kreativitas dan inovasi) pada tahun 2017. Kegiatan krenova terdiri dari: Program rawat inap, Posyandu, DB, Kunjungan langsung ke masyarakat.

Selain itu integritas juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar. Berbicara mengenai integritas ditempat kerja tidak bisa dilepaskan dari pembicaraan tentang komitmen. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap

suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kinerja***

Menurut Prawiro Suntoro dalam Pabundu (2006), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Menurut Dharma (2003) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara pengukuran kualitas, pengukuran kuantitas, dan pengukuran ketepatan waktu.

### ***Kreativitas***

Menurut Suryana (2003) dalam penelitian Ernani Hadiyati (2011) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru. Kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang. Indikator kreativitas menurut Stoner et al (Lila Fitria Sari, 2013), mengatakan kreativitas diukur dengan munculnya ide baru, inovasi, dan proses kreativitas.

### ***Integritas***

Menurut Mulyadi (2002), integritas adalah suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan. Menurut Sukriah (2009) indikator yang digunakan untuk mengukur integritas adalah kejujuran, keberanian, sikap bijaksana dan tanggung jawab.

### ***Komitmen***

Menurut Luthans dalam Edy (2011) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang

tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2008) ada beberapa indikator komitmen yaitu, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

### ***Metode penelitian***

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen. Sampelnya adalah seluruh pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 43 orang. Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel kinerja meliputi : (1) cara pengukuran kualitas, (2) pengukuran kuantitas, dan (3) pengukuran ketepatan waktu. Variabel kreativitas meliputi : (1) ide baru, (2) inovasi, dan (3) proses kreativitas. Variabel integritas meliputi : (1) kejujuran, (2) keberanlian, (3) sikap bijaksana dan (4) tanggung jawab., dan variabel komitmen meliputi : (1) penerimaan terhadap tujuan organisasi, (2) keinginan untuk bekerja keras, (3) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) analisis statistika, (2) uji asumsi klasik, (3) analisis regresi linear berganda, (4) uji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiyono (2009) penelitian menggunakan jenjang 5 (1,2,3,4,5). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban respon dalam nilai skala 4 jenjang (jawaban a diberi nilai 4 artinya sangat setuju dan jawaban b diberi nilai 3 artinya setuju dan jawaban c diberi nilai 2 artinya tidak setuju dan jawaban d diberi nilai 1 artinya sangat tidak setuju.

## ***Hasil dan pembahasan***

Pendidikan terakhir puskesmas karanganyar diperoleh hasil pada tingkat SLTA sebanyak 20,9%, D3 sebanyak 69,8% dan S1 sebanyak 9,3%. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 23 pada uji validitas semua variabel dikatakan valid karena memiliki nilai r hasil lebih besar r tabel. Pada uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Statistics 23.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a=3,481$ ,  $b_1 = -0,120$   $b_2 = 0,655$ , dan  $b_3 = 0,706$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 3,481 - 0,120X_1 + 0,655X_2 + 0,706X_3 + e$ . 1. Konstanta ( $a$ ) = 3,481, menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja jika tidak terpengaruh oleh  $X_1$  (kreativitas),  $X_2$  (integritas) dan  $X_3$  (komitmen), maka kinerjanya sebesar 3,481 satuan. Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar -0,120, artinya variabel kreativitas ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh tidak positif terhadap kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar ( $Y$ ). Setiap penambahan 1 satuan pada variabel kreativitas( $X_1$ ) maka akan menurunnya kinerja sebesar 0,120 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,655, artinya variabel integritas ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar ( $Y$ ). Setiap penambahan 1 satuan pada variabel integritas ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,655 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,706, artinya variabel komitmen ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar ( $Y$ ). setiap penambahan

1 satuan pada variabel komitmen (X3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,706 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Selanjutnya uji hipotesis variabel kreativitas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,825 < t_{tabel} 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,415 > 0,05$  ini berarti variabel kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel integritas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,772 > t_{tabel} 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  ini berarti variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $4,936 > t_{tabel} 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  ini berarti variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya uji simultan diperoleh Fhitung sebesar  $24,792 > F_{tabel}$  sebesar 1,91 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel kreativitas, integritas dan komitmen berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar.

Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,630 artinya 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kreativitas, integritas dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### ***Kesimpulan dan saran***

Secara parsial kreativitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kreativitas tidak akan meningkatkan kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Secara parsial integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik integritas akan meningkatkan kinerja pegawai PNS

puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai PNS puskesmas Karanganyar kabupaten Kebumen. Berdasarkan uji nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh hasil 0,630 artinya 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kreativitas, integritas dan komitmen sedangkan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Selanjutnya saran Integritas dan komitmen perlu ditingkatkan lagi supaya pekerjaan dapat diselesaikan semaksimal mungkin, yang perlu ditingkatkan dalam integritas yaitu:

a. Kejujuran

Pegawai melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa adanya, agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

b. Keberanian

Pegawai Puskesmas harus memiliki keberanian agar dapat menghadapi berbagai kesulitan dalam bekerja.

c. Sikap bijaksana

Pegawai harus menimbang permasalahan dan akibat-akibatnya dengan seksama agar konsumen puas merasa tercukupi kebutuhannya.

d. Tanggung jawab

Pegawai bekerja sesuai ketentuan/peraturan sesuai jabatan di Puskesmas agar semua pekerjaan mampu terorganisasi dengan baik.

Komitmen perlu ditingkatkan lagi supaya pekerjaan dapat diselesaikan semaksimal mungkin, yang perlu ditingkatkan dalam komitmen yaitu:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi

Pegawai memahami visi dan misi Puskesmas agar tercapainya tujuan Puskesmas.

- b. Keinginan untuk bekerja keras

Pegawai memaksimalkan kemampuannya agar dapat meningkatkan standar kinerja dan meningkatkan tingkat akreditas Puskesmas.

- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Pegawai selalu diikut sertakan dalam pengambilan keputusan sehingga merasa bagian daripada Puskesmas.

Saran untuk penelitian selanjutnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 63% variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel independen (kreativitas, integritas dan komitmen). Sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, untuk itulah peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 37% variabel lain tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen.

### ***Daftar pustaka***

Edy, Sutrisno . 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mulyadi. 2002. *Auditing*. Buku 1 Jilid ke 6. Jakarta : Salemba Empat.

Prawirosentono, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: Bpfe, 1999.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yokyakarta: Andi.

Stoner, J. A, Freman, E. and Gillert, D. (1995). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis, Edisi ke lima belas*. Bandung: Alfa Beta.

Sukriah, Ika. dkk. 2009. “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan.*” *SNA XII Palembang*.

Suryana. 2003. *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.