

## Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Para Medis dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kenali Besar

Ratu Febitri<sup>1\*</sup>, Sumarni Sumarni<sup>2</sup>, Dwi Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Jambi, Indonesia

Email : [ratu00034555@gmail.com](mailto:ratu00034555@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarni@unjaja.ac.id](mailto:sumarni@unjaja.ac.id)<sup>2</sup>, [dwi.kurniawan13@unjaja.ac.id](mailto:dwi.kurniawan13@unjaja.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Jambi- Muara Bulian No.KM.15, Mendalo Darat, Kec.Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: [ratu00034555@gmail.com](mailto:ratu00034555@gmail.com)\*

**Abstract:** A fundamental component of human resources is the capacity to facilitate corporate objectives and determine whether enhanced competencies might elevate performance. Organizational commitment is crucial as it reflects the allegiance of medical workers to their institution. High devotion among medical workers will result in optimal performance. This research aims to ascertain the impact of work ability on the performance of medical personnel, with organizational commitment serving as an intervening variable at the Kenali Besar Community Health Center. The research methodology employs quantitative descriptive analysis. This research demonstrates that work ability has a favorable and significant impact on the performance of medical personnel. The capacity for work exerts a favorable and substantial impact on organizational commitment. Organizational commitment positively and significantly affects the performance of medical personnel. Work ability exerts a positive and considerable impact on the performance of medical personnel, with organizational commitment serving as an intervening element.

**Keywords:** medical performance, organizational commitment, work ability

**Abstrak:** Komponen fundamental dari sumber daya manusia adalah kapasitas untuk memfasilitasi tujuan perusahaan dan menentukan apakah peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja. Komitmen organisasional sangatlah penting karena mencerminkan kesetiaan pekerja medis terhadap institusinya. Pengabdian yang tinggi dikalangan tenaga kesehatan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga medis, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Puskesmas Kenali Besar. Metodologi riset menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Riset ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Kapasitas untuk bekerja memberikan dampak yang baik dan besar terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja tenaga medis, dengan komitmen organisasi sebagai salah satu unsur intervensinya.

**Kata Kunci:** kinerja medis, komitmen organisasi, kemampuan kerja

### 1. LATAR BELAKANG

SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga medis pada suatu organisasi, dengan kinerja dapat kita lihat kemampuan tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk memperoleh kinerja yang baik, tenaga medis harus tanggap, memiliki rasa empati, handal, inisiatif, disiplin dan mematuhi prosedur agar berpengaruh pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan instansi. Kasmir (2016), menjelaskan terdapat 12 faktor dapat memberikan pengaruh untuk kinerja yakni (1) ketrampilan serta kemampuan, (2) rancangan kerja (3) pengetahuan, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7)

budaya organisasi, (8) kepuasan kerja, (9) lingkungan kerja, (10) loyalitas, (11) komitmen, dan (12) disiplin kerja. Priansa (2018) terdapat lima parameter dari kinerja, yakni kualitas, kuantitas, akurasi waktu, efektivitas, serta kemandirian. Kinerja merupakan hal penting dalam suatu instansi, jika kinerja tenaga medis baik, maka tenaga medis juga akan mudah dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemampuan kerja adalah prestasi kinerja seseorang dinilai berdasarkan kemampuan individu saat melakukan tanggung jawab nya dengan mempertimbangkan waktu, keterampilan, pengalaman, dan ketekunan. Menurut Raharjo (2016), terdapat lima pengukuran kemampuan kerja, yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, ketrampilan, dan kesanggupan kerja. Kemampuan kerja yang tinggi akan menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening, untuk memediasi fenomena diatas. Komitmen organisasi ialah kesediaan anggota organisasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama, berpartisipasi aktif dalam kegiatan, dan tetap setia meskipun menghadapi tantangan. Karena tanpa komitmen yang tinggi, sulit untuk organisasi berkembang. Menurut Kaswan (2017), terdapat tiga pengukuran komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, berkesinambungan serta normatif. Jika tenaga medis mempunyai konsistensi tinggi maka kinerja meningkat.

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan riset ini untuk menjelaskan bagaimana kinerja para medis, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi saling mempengaruhi, serta mengidentifikasi kemampuan kerja berpengaruh untuk kinerja para medis, serta komitmen organisasi yang berpengaruh untuk kinerja para medis. Dan juga riset penulis ditujukan guna mengidentifikasi dampak kemampuan kerja untuk kinerja para medis dimana komitmen organisasi menjadi variabel intervening dengan Puskesmas Kenali Besar sebagai objek studi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Dalam bahasa inggris kinerja disebut Job Performance, yang merujuk pada tingkat keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2009) yakni hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seseorang pegawai, dalam rangka memenuhi kewajibannya. Menurut Marwansyah (2016) kinerja yaitu prestasi individu berkaitan terhadap tugas maupun wewenang dimiliki. Hasibuan ( 2019) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang selama menyelesaikan kegiatan yang dilimpahkan kepadanya.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja ialah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Surajiyo (2021), kemampuan dapat dipahami sebagai keterampilan dimiliki individu ketika melakukan pekerjaan yang diberikan berupa kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Menurut F. Pasalbessy (2022), kemampuan ialah sifat yang sudah ada pada diri seseorang semenjak ia lahir sehingga mereka mampu menunaikan pekerjaannya. Menurut Ilmarinen (2017), kemampuan kerja ialah kapasitas yang dimiliki pekerja dengan berbagai pertimbangan seperti kesehatan, tuntutan pekerjaan, hingga sumber daya mental.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap loyalitas dan kesetiaan karyawan untuk organisasinya. Menurut Yunita (2018), komitmen ialah rasa setia sekaligus cinta meliputi penyatuan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dengan terus berusaha atas nama organisasi, terus menjadi anggota organisasi tertentu, dan rasa percaya yang pasti sehingga menerima sejumlah nilai serta tujuan organisasi. Robbins & Judge (2009) menjelaskan komitmen organisasi ialah kondisi pekerja berpihak pada organisasi tertentu dan sejumlah tujuan serta ekspektasi untuk bertahan ketika berorganisasi dimana berperan sebagai anggota. Luthans (2011) menjelaskan komitmen organisasi ialah dasar keinginan yang kokoh untuk terus berusaha atas nama organisasi, terus menjadi anggota organisasi tertentu, dan rasa percaya yang pasti hingga menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## **3. METODE RISET**

Riset penulis mengaplikasikan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi studi mencakup seluruh tenaga medis Puskesmas Kenali Besar, yakni 45 orang. Arikunto (2019), jika populasi berjumlah kurang dari 100 Orang, semua populasi dijadikan sampel, sampel dipilih sebanyak 10-15% setara dengan 20-25% keseluruhan populasi jika populasi lebih dari 100 orang.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu cara untuk mengumpulkan kuesioner yang teridir atas pernyataan yang diajukan. Dan juga dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. (Sugiyono, 2017). Data primer dipakai pada riset penulis berasal dari hasil kuesioner, serta data sekunder seperti buku dan artikel. Software SmartPLS (v.4.1.1) alat pengolahan data diaplikasikan pada riset dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM).

Pengujian hipotesis guna mengidentifikasi pengaruh dari variabel terikat serta bebas. Prosedur pengujian hipotesis dengan membandingkan angka T-Statistik >1.96 dengan angka P value <0.50.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1**

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Rentang Usia</b>	21 -29 Tahun	6	13,4%
	30-39 Tahun	15	33,4%
	40-49 Tahun	17	37,8%
	>50 Tahun	7	15,6%
<b>Total</b>		45	100%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	1	2,3%
	Perempuan	44	97,8%
<b>Total</b>		45	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	DIII	26	57,8%
	D IV	5	11,2%
	S1	13	28,9%
	S2	1	2,3%
<b>Total</b>		45	100%
<b>Lama Kerja</b>	1-3 Tahun	13	28,9%
	4-6 Tahun	18	40%
	7-10 Tahun	5	11,2%
	>10 Tahun	19	42,3%
<b>Total</b>		45	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan jumlah responden pada riset ini kebanyakan berada pada rentang usia 40-49 tahun dengan persentase 37,8% atau sebanyak 17 orang. Jumlah responden 45 orang yang didominasi oleh perempuan sebanyak 97,8% sedangkan 2,3% laki-laki. Responden pada riset ini kebanyakan berpendidikan pada tingkat D III yaitu sebesar 57,8% atau sebanyak 26 tenaga medis. Berdasarkan masa kerja paling lama >10 tahun.

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Avarage Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kemampuan Kerja (X)</b>	0.963	0.967	0.967	0.659
<b>Kinerja Para Medis (Y)</b>	0.980	0.981	0.982	0.781
<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>	0.947	0.959	0.956	0.707

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil riset bahwa variabel mempunyai tingkatan reliabilitas tinggi baik pada Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha karena memiliki nilai diatas 0.70.

### Uji R-Square

**Tabel 3**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square adjusted</b>
<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>	0.243	0.226
<b>Kinerja Para Medis (Y)</b>	0.648	0.631

Hasil uji diatas menunjukkan nilai R-Square pada kinerja para medis memperoleh nilai 0.648 yang berarti variabel kemampuan kerja mempengaruhi kinerja para medis sebesar 64%. Dan pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0.243 atau sebesar 24% kemampuan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis *Bootsrapping*

**Tabel 4**

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean</b>	<b>Standar Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistic (/O/STDE/)</b>	<b>P Value</b>
<b>Kemampuan Kerja (X)-&gt; Kinerja Para Medis (Y)</b>	0.402	0.401	0.096	4.181	0.000
<b>Kemampuan Kerja (X)-&gt;Komitmen Organisasi (Z)</b>	0.493	0.512	0.116	4.257	0.000
<b>Komitmen Organisasi (Z)-&gt;Kinerja Para Medis (Y)</b>	0.527	0.531	0.093	5.678	0.000

#### Uji Hipotesis Specific Indereect Effect

**Tabel 5**

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>Standar Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistic (O/STDEV)</b>	<b>P Value</b>
<b>Kemampuan Kerja (X)&gt;Komitmen Organisasi (Z)&gt;Kinerja Para Medis (Y)</b>	0.260	0.273	0.085	3.045	0.002

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka diketahui berdasarkan ketentuan  $<0,05$  nilai p value dan  $>1,96$  T-statistik Pada H1 variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh untuk kinerja para medis dengan positif serta signifikan sebesar 0.000 dan t-statistik 4.181. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan tenaga medis maka semakin baik pula kinerja tenaga medis.

Selanjutnya pada H2 bisa dilihat kemampuan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara positif juga signifikan dimana angka p value 0.000 serta t statistic 4.257 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja meningkat, maka komitmen terkait untuk organisasi juga meningkat.

Selanjutnya merujuk H3 komitmen organisasi memberikan signifikansi pengaruh serta positif untuk kinerja para medis dimana angka p value 0.000 serta t statistic 5.678. hal ini membuktikan tenaga medis berkomitmen signifikan untuk organisasi cenderung bekerja lebih disiplin, menjaga etika kerja, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Dan juga para medis yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi akan merasa puas dalam bekerja. Mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas dengan optimal sehingga kinerja akan meningkat.

Lalu, temuan pengujian hipotesis pada H4 menggambarkan yakni variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja para medis secara positif dan signifikan melalui komitmen organisasi menjadi variabel intervening. Dengan p value 0.002 dengan t statistik 3.045. Ini membuktikan Kemampuan kerja yang tinggi belum cukup untuk menghasilkan kinerja optimal tanpa adanya komitmen terhadap organisasi. Peningkatan komitmen organisasi di kalangan pekerja medis berkorelasi dengan peningkatan hasil kinerja.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kemampuan kerja memberikan signifikansi pengaruh juga positif untuk kinerja para medis di Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para medis, ini bisa dengan meningkatkan pelatihan dengan memberikan program-program pelatihan untuk pengembangan diri tenaga medis, pelatihan tersebut dapat membantu meningkatkan kompetensi, ketrampilan. Kemampuan kerja memberikan signifikansi pengaruh juga positif untuk komitmen organisasi di Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja meningkat, maka komitmen terkait untuk organisasi mengalami peningkatan, ini bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan agar meningkatkan ketrampilan teknis maupun non-teknis. Komitmen organisasi memberikan signifikansi pengaruh juga positif kinerja para medis di Puskesmas Kenali Besar, yang artinya para medis juga mempunyai komitmen tinggi untuk organisasi cenderung bekerja lebih disiplin, menjaga etika kerja, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Realita tersebut diaplikasikan melalui cara memberikan penghargaan atas pencapaian, baik dalam bentuk verbal, sertifikat maupun insentif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga medis. Dan Kemampuan kerja memberikan signifikansi pengaruh positif untuk kinerja para

medis dimana komitmen organisasi menjadi variabel intervening pada Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para medis dan komitmen organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja dalam mengoptimasi kinerja para medis. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis penulis terbukti.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur riset: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (1st ed., Cet. 2). Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi: Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja* (Cet. 1). Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed., Cet. 4). Alfabeta.
- Pasalbessy, F. V. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 73–78. <https://doi.org/10.55049/jeb.v14i2.122>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (A. Garnida, Ed.; Cet. 3). Alfabeta.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management*, 2(2). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/520>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & Paleni, H. (2021). Penggunaan metode structural equation modeling (SEM) pada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap kualitas layanan administrasi pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 715–734. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36015>
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: Peran work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 35–44.