

Pengaruh Insentif, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai

(Studi Kasus Pada Pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya)

Mutiara Ayu Hermawan

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: m.ayuhermawan@student.unigal.ac.id

Abstract: *The background of this research is that the incentives given are not in accordance with the wishes of the employees. Inadequate amount of incentives given, sometimes the timing of the incentives is not in accordance with a predetermined date. organizational climate is still not optimal. Leaders are still not consistent in giving assignments. sometimes the tasks given by the leadership are far outside the employee's working hours. Employees face many job risks that are not taken into account the causes and consequences. employee job satisfaction has not been achieved, where there are still many employees who feel dissatisfied. Employee work discipline is still not optimal. not a few employees who come to work outside the hours that have been set. many employees are not yet committed to their work, service orientation is still not optimal. Employee integrity is still not optimal. Thus, the purpose of this study was to determine the effect of incentives, organizational climate and job satisfaction on the work commitment of UPTD employees at the Manonjaya Health Center, Tasikmalaya Regency. The research method is descriptive quantitative, with the results of incentive research tending to be good as well as job satisfaction tending to be good. However, incentives have no significant effect on the work commitment of UPTD Manonjaya Health Center employees. This means that if the provision of incentives is increased, it will not have a significant effect on employee work commitment. The smallest value of the respondent's response to the incentive variable is an indicator of social incentives, while the highest value is found in the non-material incentives indicator. Organizational climate tends to be good as well as job satisfaction tends to be good. Thus, organizational climate has a significant effect on the work commitment of UPTD Manonjaya Health Center employees. This means that if the organizational climate is improved, it will have an impact on increasing work commitment. The smallest value of the respondent's response to the organizational climate variable is an indicator of conflict, while the highest value is found in the indicator of warmth between employees. . Job satisfaction tends to be good as well as job satisfaction tends to be good. However, job satisfaction has no significant effect on the work commitment of UPTD Manonjaya Health Center employees. This means that if job satisfaction is increased, it will not have a significant impact on increasing work commitment. The smallest value of the respondent's response to the variable job satisfaction is an indicator of turnover, while the highest value is found in the indicator of responsibility. Providing incentives, organizational climate and job satisfaction affect the work commitment of UPTD Manonjaya Health Center employees. This means that if the provision of incentives, organizational climate and job satisfaction is increased then work commitment will also increase*

Keywords: *Incentives, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Work Commitment*

Abstrak: Latar belakang penelitian ini adalah pemberian insentif yang diberikan belum sesuai dengan keinginan pegawai. jumlah pemberian insentif yang tidak memadai waktu pemberian insentifnya terkadang tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. iklim organisasi masih belum optimal. pimpinan masih kurang konsisten dalam memberikan penugasan. terkadang tugas yang diberikan pimpinan jauh di luar jam kerja pegawai. pegawai menghadapi banyak risiko pekerjaan yang tidak di perhitungkan sebab dan akibatnya. kepuasan kerja pegawai belum tercapai, dimana masih banyak pegawai yang merasa tidak puas. Kedisiplinan kerja pegawai masih belum optimal. tidak sedikit pegawai yang masuk kerja di luar jam yang sudah di tentukan. banyak pegawai yang belum komitmen terhadap pekerjaannya orientasi pelayanan masih belum optimal. Integritas pegawai masih kurang optimal. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Insentif, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dengan hasil penelitian Insentif cenderung baik begitu juga dengan kepuasan kerja cenderung baik. Namun demikian Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika pemberian insentif ditingkatkan, berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel insentif adalah indikator insentif sosial, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator insentif non material. Iklim organisasi cenderung baik begitu juga dengan kepuasan kerja cenderung baik. Dengan demikian maka Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan, maka akan bersampak pada peningkatan komitmen kerja. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel iklim organisasi adalah indikator konflik, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kehangatan antar pegawai. .Kepuasan kerja cenderung baik begitu juga

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 20, 2023; Agustus 11, 2023

* Mutiara Ayu Hermawan, m.ayuhermawan@student.unigal.ac.id

dengan kepuasan kerja cenderung baik. Namun demikian maka kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika Kepuasan kerja ditingkatkan, maka tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen kerja. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja adalah indikator turn over, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggungjawab. Pemberian insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika pemberian insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka komitmen kerja juga akan meningkat

Kata Kunci: Insentif, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Komitmen kerja pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja.

UPTD Puskesmas Manonjaya, merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Berdasarkan Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat, disebutkan bahwa Pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi tingginya di wilayah kerja. Baik dan buruknya komitmen pegawainya dapat dilihat dari baik dan buruknya komitmen pegawainya.

Hasil observasi seentara yang dilakukan penulis mengenai komitmen kerja pegawai dengan melihat data laporan kinerja pegawai yang ada di UPTD Puskesmas Manonjaya diperoleh data sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai sebagai bukti Komitmen Kerja Pegawai 2019-2021

No.	Uraian	2019	2020	2021	Keterangan
1.	Orientasi Pelayanan	79,63	79,63	79,15	Menurun
2.	Integritas	78,27	78,29	78,06	Menurun
3.	Komitmen	78,66	78,73	78,13	Menurun
4.	Disiplin	78,26	78,87	78,76	Menurun
5.	Kerjasama	77,81	78,03	77,98	Menurun

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai pada Tahun 2021, data tersebut didapatkan dari rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai (data terlampir). Hasil di atas juga diperkuat dengan hasil kuesioner yang penulis berikan kepada 20 orang pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Manonjaya, dengan diperoleh skor sebagai berikut, orientasi pelayanan memperoleh rata rata skor sebesar 50, integritas memperoleh rata rata skor sebesar 40, komitmen memperoleh rata rata skor sebesar 60, disiplin memperoleh rata rata skor sebesar 60 dan kerjasama memperoleh rata rata skor sebesar 40. Masing masing perolehan nilai tersebut, masih termasuk kategori kurang baik.

Banyak faktor yang menjadi penyebab menurunnya komitmen kerja pegawai. Tiga di antaranya adalah belum optimalnya sistem pemberian insentif., iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pemberian insentif sangat penting bagi pegawai karena apapun bentuk insentif yang diterima oleh pegawai merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada UPTD Puskesmas Manonjaya terlihat bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan keinginan pegawai. Selain jumlahnya yang tidak memadai, juga waktu pemberian insentifnya terkadang tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Bila iklim organisasi pada UPTD Puskesmas Manonjaya berjalan dengan baik, maka pegawai akan bekerja tenang, tekun dan sungguh-sungguh sehingga dengan sendirinya komitmen pegawai akan meningkat. Iklim organisasi yang kondusif tidak dapat terjadi begitu saja. Namun, diperlukan upaya dari manajemen organisasi dalam mengelola suasana yang ada di organisasi agar dapat membuat pegawai merasa mendapatkan iklim organisasi yang mendukung. Pegawai akan merasa hubungan dengan pimpinannya harmonis dan baik ketika pimpinan mampu menjaga hubungan dengan pegawainya.

Hasil pra survey mengenai iklim organisasi pada UPTD Puskesmas Manonjaya. menjelaskan bahwa kerja sama antar pegawai di puskesmas kurang terbina dengan baik, seperti kurang mau membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga pegawai

merasakan bahwa dirinya kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Selain itu, pimpinan kurang mampu melakukan pendekatan personal secara baik dengan pegawai sehingga pegawai mengeluh ketika mendapat perintah dari pimpinan. Permasalahan selanjutnya, beberapa pegawai yang sudah senior di puskesmas melalaikan pekerjaannya dan melimpahkan pekerjaannya tersebut ke pegawai yang masih baru dalam bekerja sehingga pegawai yang baru dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut tidak dengan sepenuh hati dan ia merasa diperlakukan tidak adil. Adapun keluhan lain yang terjadi seperti imbalan yang kurang sesuai dengan usaha yang mereka berikan untuk puskesmas. Hal ini dapat berdampak negatif bagi organisasi dan akan menyebabkan suasana dalam bekerja menjadi kurang kondusif dan menciptakan iklim organisasi yang kurang baik.

Selain faktor insentif dan iklim organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari persepsi atas pemenuhan nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja diwujudkan dalam bentuk sikap bukan perilaku. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari kantor akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di UPTD Puskesmas Manonjaya, terlihat masih rendahnya kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 98 orang dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan perivikatif.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil jawaban responden pada kuesioner terhadap variabel insentif diperoleh nilai total sebesar 3953, berada pada interval ke-4, yang artinya pemberian insentif pada Puskesmas Manonjaya, sudah dilakukan dengan baik. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel insentif adalah indikator insentif sosial dengan rata-rata skor sebesar 385, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator insentif non material, dengan rata-rata skor sebesar 405.5.
2. Hasil jawaban responden pada kuesioner terhadap variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai total sebesar 3939, berada pada interval ke-5, yang artinya iklim organisasi pada UPTD Puskesmas Manonjaya, berada dalam kategori sangat kondusif. Adapun nilai terkecil dari

tanggapan responden pada variabel iklim organisasi adalah indikator konflik dengan rata-rata skor sebesar 388 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kehangatan antar pegawai, dengan rata-rata skor sebesar 399.5

3. Hasil jawaban responden pada kuesioner Kepuasan Kerja diperoleh nilai total sebesar 3659, berada pada interval ke-4, yang artinya kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya, sangat tinggi. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja adalah indikator turn over dengan rata-rata skor sebesar 308.33 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor sebesar 401
4. Hasil jawaban responden pada kuesioner Komitmen Kerja Pegawai diperoleh nilai total sebesar 3554, berada pada interval ke-5, yang artinya komitmen kerja pegawai Puskesmas Manonjaya, sangat tinggi. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel Komitmen Kerja adalah indikator t Komitmen Normatif dengan rata-rata skor sebesar 387 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan dengan rata-rata skor sebesar 402.8

PEMBUKTIAN HIPOTESIS

Pembuktian hipotesis di lakukan melalui perhitungan statistik yang dibantu oleh SPSS. Berikut merupakan hasil perhitungan SPSS yang di dasarkan atas hasil penelitian lapangan.

Tabel 1
Tabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.758	1.485		-.510	.611
	x1	.100	.054	.125	1.861	.066
	x2	.813	.065	.826	12.409	.000
	x3	.009	.041	.010	.217	.829

a. Dependent Variable: Y

1. Hipotesis 1. Insentif berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa perolehan nilai korelasi sebesar 0.125 dengan katehori sangat rendah. Artinya terdapat hubungan yang sangat rendah antara insentif dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan hasil peritungan determinasi diperoleh nilai sebesar 1.56% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari insentif terhadap komitmen kerja pegawai. Berdasarkan 4.49 di ketahui bahwa perolehan nilai t_{hitung} sebesar 1.861, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.861 < 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis di tolak. Berdasarkan

perolehan nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi, “Insentif berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai” di tolak.

2. Hipotesis 2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap komotmrn kertja

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa perolehan nilai korelasi sebesar 0.826 dengan kategori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 68.22% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap komitmen kerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa perolehan nilai t_{hitung} sebesar 12.409, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12.409 > 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis di terima, dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka hipotesis di tolak. Berdasarkan perolehan nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi, “Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai” di terima.

3. Hipotesis 3: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa perolehan nilai korelasi sebesar 0.010 dengan kategori sangat rendah. Artinya terdapat hubungan yang ssangat rendah antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 0.01% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai. Berdasarkan tabel di ketahui bahwa perolehan nilai t_{hitung} sebesar 0.217, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.217 > 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis di tolak. Berdasarkan perolehan nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi, “kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai” diolak.

4. Insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 3

Model Summary `

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939a	.882	.878	1.59655

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, iklim organisasi, insentif

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa perolehan nilai korelasi sebesar 0.939 dengan kategori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 88.2% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh kedua variabel tersebut, dapat dilihat dari perolehan nilai uji f sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.499	3	595.166	233.493	.000 ^a
	Residual	239.603	94	2.549		
	Total	2025.102	97			

a. Predictors: (Constant), keouasan kerja, iklim organisasi, insentif

b. Dependent Variable: komitmen kerja

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa perolehan nilai f_{hitung} sebesar 233.493, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3.94. dengan demikian maka perolehan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($233.493 > 3.94$). dengan demikian maka jika f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka hipotesis di terima, dan sebaliknya jika f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} , maka hipotesis di tolak.

Berdasarkan perolehan nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi, “insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai” di terima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif terhadap Komitmen Kerja Pegawai Puskesmas Manonjaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel insentif sebesar 3953, jika dilihat dari tabel 4.12, maka berada pada interval ke-4, yang artinya pemberian insentif pada Puskesmas Manonjaya, sudah dilakukan dengan baik. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel insentif adalah indikator insentif sosial dengan rata-rata skor sebesar 385, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator insentif non material, dengan rata-rata skor sebesar 405.5.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi di ketahui nilai korelasi sebesar 0.824 dengan katehori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara insentif dengan

komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 67.8% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari insentif terhadap komitmen kerja pegawai

Untuk mengetahui taraf signifikansi yang diperoleh melalui uji t, maka di ketahui nilai perolehan t_{hitung} sebesar 1.861, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.861 < 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis di tolak.

Hasil penelitian di atas bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anna Mersia dan Syamsul Amar.2020. dengan judul penelitian Pengaruh insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Pemberian insentif harus dilaksanakan secara konsekuen. Selain itu pemberian insentif yang tepat harus sesuai dengan harapan para karyawannya, sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Pemberian insentif merupakan keinginan dan harapan setiap pegawai dalam suatu organisasi agar para pegawai dapat menyesuaikan dimana dia ditempatkan bekerjanya dan sesuaikan dengan pekerjaannya. Sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk menerapkan bahkan membantu para pegawai dalam menentukan kesesuaian pekerjaan dan insentif yang diterimanya. Pemberian insentif ini akan secara otomatis dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai nya, dan juga berpengaruh langsung terhadap pencapaian produktivitas organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai nya dengan pemberian insentif tersebut.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai Puskesmas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel iklim organisasi diperoleh nilai total sebesar 3939, artinya iklim organisasi pada UPTD Puskesmas Manonjaya, berada dalam kategori sangat kondusif. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel iklim organisasi adalah indikator konflik dengan rata-rata skor sebesar 388 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kehangatan antar pegawai, dengan rata-rata skor sebesar 399.5

Hasil perhitungan korelasi perolehan nilai korelasi sebesar 0.826 dengan kategori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 68.22% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap komitmen kerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perolehan nilai t_{hitung} sebesar 12.409, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12.409 > 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis di terima, dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka hipotesis di tolak.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farley Kambey. 2021. Komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai studi pada pt. Telkom tbk. Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, Kompensasi dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai PT. Telkom Manado. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai PT. Telkom Manado. Kompensasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai PT. Telkom Manado

Hal ini sejalan dengan pendapat Luthas (dalam Kusuma dkk, 2016:66) yaitu masa jabatan, usia, gaya kepemimpinan, bentuk pekerjaan, dan lingkungan kerja seperti konflik peran, ketidakjelasan pekerjaan, dan tugas dalam suatu pekerjaan. Rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada tingkat absensi, turnover, menurunnya tingkat kinerja. Wirawan (2018:114) mengemukakan bahwa

Komitmen, yaitu adanya rasa bangga dan komitmen terhadap suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi, sedangkan rendahnya komitmen pegawai menjadi apatis terhadap organisasi. Iklim organisasi mampu membawa pegawai nya dalam meningkatkan prestasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut bukanlah suatu yang mudah karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai berbagai karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhan.

Berdasarkan penelitian Suarningsih (2013) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi lingkungan kerja pada penelitian tersebut adalah kondisi psikologi pegawai yang berhubungan dengan tanggung jawab, peraturan, kebijakan, struktur, dukungan, standar pengakuan serta kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi positif pada peraturan, dukungan, kepemimpinan membuat pegawai memiliki kewajiban agar tetap bertahan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel keuasan kerja diperoleh nilai total sebesar 3659, jika dilihat dari tabel 4.36, maka berada pada interval ke-4, yang artinya kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya, sangat tinggi. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja adalah

indikator turn over dengan rata-rata skor sebesar 308.33 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor sebesar 401

Sementara itu perolehan nilai korelasi sebesar 0.010 dengan kategori sangat lemah. Artinya terdapat hubungan yang sangat lemah antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 0.1% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.813, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0.217, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98525. dengan demikian maka perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.217 > 1.98525$). dengan demikian maka jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis di tolak.

Hasil penelitian di atas, bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Eka Wardiana. 2014. Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Qnb (Qatar National Bank) Indonesia Area Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Penelitian ini juga menemukan bahwa pemberian insentif dan kepuasan kerja pegawai/wati Bank QNB Indonesia Area Surabaya memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja pegawai dan karyawan di Bank QNB Indonesia Area Surabaya.

Penelitian lain mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari Hasthakirti (dalam Ginanjar, 2015), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi yang dikorelasikan dengan kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan, begitu pula dengan kepuasan kerja dan komitmen normatif. Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al (dalam Taurisa dkk, 2018) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, dimana ketika kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Namun apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai tidak mendapatkan yang diharapkan maka dipastikan komitmen pegawai tersebut rendah

4. Pengaruh insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja Pegawai Puskesmas Manonjaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tanggapan responden terhadap variabel diperoleh nilai total sebesar 3659, jika dilihat dari tabel 4.36, maka berada pada interval ke-

4, yang artinya kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya, sangat tinggi. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja adalah indikator turn over dengan rata-rata skor sebesar 308.33 sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggungjawab dengan rata-rata skor sebesar 401

Sementara itu perolehan nilai korelasi sebesar 0.939 dengan kategori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai. Sementara itu berdasarkan tabel yang sama, diketahui perolehan nilai determinasi sebesar 88.2% dengan perolehan nilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif dari insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai. Sedangkan perolehan nilai f_{hitung} sebesar 233.493, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3.94. dengan demikian maka perolehan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($233.493 > 3.94$). dengan demikian maka jika f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka hipotesis di terima, dan sebaliknya jika f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} , maka hipotesis di tolak.

Hasil penelitian di atas didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratria Panca Sulistyarini.2020 Pengaruh Insentif Keuangan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Insentif keuangan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai DPPKAD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif keuangan bukanlah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. b) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPPKAD. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPPKAD. c) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPPKAD. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPPKAD.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika pemberian insentif ditingkatkan, belum mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis ditolak. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel insentif adalah indikator insentif sosial, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator insentif non material.
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan, maka akan berespons pada peningkatan komitmen kerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Adapun nilai

terkecil dari tanggapan responden pada variabel iklim organisasi adalah indikator konflik, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kehangatan antar pegawai. .

3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Artinya jika Kepuasan kerja ditingkatkan, tidak mampu meningkatkan komitmen kerja. Dengan demikian maka hipotesis ditolak. Adapun nilai terkecil dari tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja adalah indikator turn over, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggungjawab.
4. Pemberian insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UPTD Puskesmas Manonjaya. Dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya jika pemberian insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka komtmen kerja juga akan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmar B arсах, Asep Ridwan 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta*. Universitas Pamulang Universitas Pamulang <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>. (160-170).
- Andi Caesar, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam.2016 “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar” Volume 6 No. 2 Thn. 2016
- Ayu & Sinaulan, 2018. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bintang Satoe Doea*. Jurnal Ekonomi, 20(3), 373–383.
- Darmawan.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Effendi. Singarimbun. 2020. *Metode Penelitian*. Jakarta: Persada
- Hasibuan. Melayu, S. P. 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
----- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama 2019.*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Kontrak Yang Bekerja Pada Kuta Seaview Boutique Resort and Spa Bali)*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Istijanto. . Oei. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.