

PENERAPAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING PADA PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI BIDAN PUSKESMAS

Suyoto¹
Ahmad Zainal Abidin²
Hariyaty³

¹Ph.D Candidates of Human Resources Management, Sultan Idris Education University, Tanjong Malim, Malaysia

¹e_mail: suyoto_syahlan@yahoo.com

^{2,3}Sultan Idris Education University, Tanjong Malim, Malaysia

²e_mail: ahmad.zainal@fpe.upsi.edu.my

³e_mail: hariyaty@fpe.upsi.edu.my

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Structural Equation Modeling (SEM) Analisis Struktur Momen (AMOS) dalam pelatihan dan komitmen organisasi Bidan di Puskesmas di Banyumas, Jawa Tengah. Sampel penelitian adalah 243 Bidan yang memiliki tingkat pendidikan kebidanan D3 minimum, bekerja minimal 1 tahun dan di atas 22 tahun. Data yang diperoleh menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan SEM AMOS. Model fit ditunjukkan oleh goodness of fit yang baik dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pelatihan yang terdiri dari lingkungan pelatihan, hubungan pelatihan-penghargaan dan metode pelatihan dapat menjelaskan konstruk pelatihan sedangkan indikator organisasi komitmen yang terdiri dari komitmen yang efektif, komitmen normatif dan kontinuitas komitmen dapat menjelaskan konstruk komitmen organisasi. Konstruksi pelatihan juga memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Pelatihan, Komitmen Organisasi, Bidan di Puskesmas

ABSTRACT

The purpose of this study was to know the application of Structural Equation Modelling (SEM) Analysis of Moment Structure (AMOS) in training and commitment organization of midwives in Public Health Centers (PHC) of Banyumas, Central Java. The sample of the study was 243 midwives who had minimum D3 midwifery education level, work a minimum of 1 year and above 22 years old. The data obtained used purposive sampling. The data analysis technique used SEM AMOS. The fit model is shown by good and significant goodness of fit. The results show that training's indicators consisting of the training environment, training-award relationships and training methods can explain the construct of training while commitment organization's indicators consisting of commitment affective, commitment normative and commitment continuence can explain the construct of commitment organization. The training construct has also a significant positive effect on commitment organization.

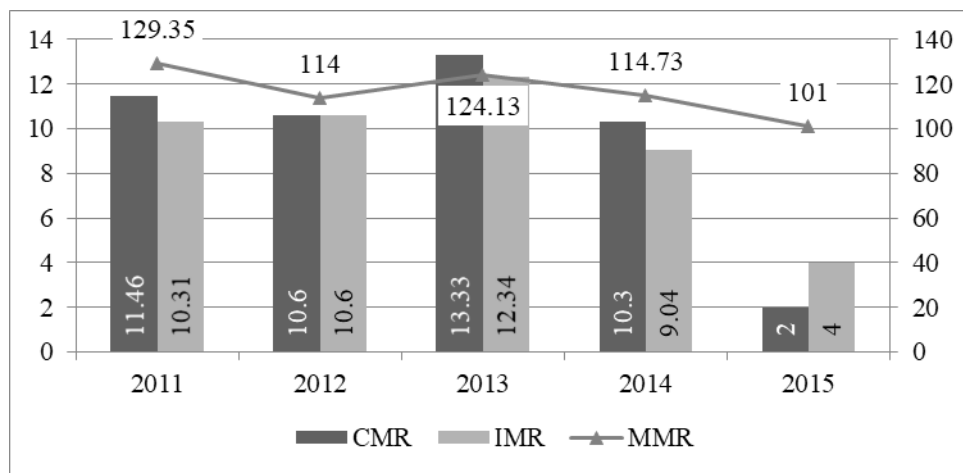
Keywords: Training, Commitment Organization, Midwives in PHC

PENDAHULUAN

Salah satu tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat melalui kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedudukan ASN dalam pelayanan publik sangat strategis karena menentukan sejauh mana pemerintah mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas sebagai salah satu struktur birokrasi pemerintah merupakan ujung tombak pelayanan publik

Pegawai paramedic Puskesmas yang jumlahnya cukup banyak adalah Bidan. Bidan merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang strategis untuk menekan angka kematian ibu hamil di Indonesia (Annadoroh, 2013). Oleh karena itu maka Bidan perlu dilatih agar kinerja meningkat (Dinkes, 2016). Dengan demikian maka, *children Mortality Rate* (CMR), *Infant Mortality Rate* (IMR) dan *Maternal Mortality Rate* (MMR) dapat ditekan, namun jumlahnya masih cukup banyak.

Pelatihan bagi Bidan Puskesmas di Kabupaten Banyumas penting karena angka kematian ibu melebihi sasaran maksimum yang ditentukan yaitu 65 per 100.000 kelahiran hidup. Angka kematian bayi sampai tahun 2014 juga melebihi sasaran maksimum yang ditetapkan yaitu 7 per 1.000 kelahiran hidup. Bidan sebagai ujung tombak layanan di bidang persalinan dan KIA-KB sangat mempengaruhi penurunan angka kematian ibu dan bayi, sehingga bidan perlu dilatih agar kinerjanya meningkat. Data CMR, IMR dan MMR di Kabupaten Banyumas pada tahun 2011-2015 tersaji pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Angka Kematian Anak (CMR), Angka Kematian Bayi IMR dan Angka Kematian Ibu MMR

Sumber: Departemen Kesehatan, 2015

Dominasi jumlah bidan Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas terbanyak dibandingkan jumlah pegawai kesehatan lainnya. Terdapat 597 bidan dari 1.189 pegawai kesehatan Puskesmas (50,02%) di antaranya adalah bidan (Dinkes, 2016). Jumlah bidan di Kabupaten Banyumas, baik Bidan Puskesmas maupun bidan yang bekerja di pemerintahan pada tahun 2015 adalah 890 orang dengan rasio 45,85. Rasio bidan yang ditargetkan oleh Depkes RI pada tahun 2010 maupun standar WHO adalah 100 bidan per 100.000 penduduk. Rasio 45,85 berarti bahwa untuk setiap 45-46 bidan akan menangani 100.000 orang. Hal ini menimbulkan ketimpangan tugas Bidan karena jumlahnya masih kurang. Hal ini dikhawatirkan berdampak pada kinerja dan kualitas pelayanan Bidan Puskesmas di Kabupaten Banyumas.

Pelatihan

Program pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, sehingga kinerja pegawai meningkat dan memastikan para pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang tugas pekerjaannya (Hansen, 2013). Ia juga menambahkan bahwa dengan pelatihan maka pegawai menjadi lebih focus dalam bekerja, konsisten dan relevan dengan kebutuhan organisasi karena terjadi peningkatan kemampuan, keterampilan dalam kinerjanya. Menurut UU No.13 Tahun 2014 bahwa

pelatihan adalah kegiatan keseluruhan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap dan etika kerja pada tingkat keahlian tertentu sesuai dengan tingkat dan posisi pekerjaan. Oleh karena itu maka program pelatihan perlu dirancang dengan baik agar berefek positif pada kinerja pegawai. Manajemen harus menyadari pentingnya berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai demi meningkatkan kinerja (Elnaga & Amen, 2013).

Pelatihan merupakan faktor penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu maka suatu organisasi harus melakukan kegiatan pelatihan kepada para pegawainya. Hal ini sejalan dengan Dewi dan Laras (2014); Ragawanti, *et al.* (2014) bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, sehingga pengetahuan dan keterampilan meningkat. Pelatihan mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pekerja (Saputra *et al.*, 2015). Hal ini karena pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kinerja pegawai (Yuniarti *et al.*, 2014). Menurut UU No. 13 Tahun 2013, pelatihan adalah keseluruhan aktivitas untuk memberi, memperoleh, meningkatkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap dan etika kerja pada tingkat keahlian tertentu sesuai jenjang dan kedudukan pekerjaan. Pelatihan tidak bertujuan untuk mengganti kriteria pemilihan pegawai yang tidak memadai, tetapi mengurangi dampak negatif dari kurangnya pendidikan, pengalaman, dan kepercayaan diri (Sunyoto, 2015), sehingga terjadi proses perbaikan melalui belajar berdasarkan kebutuhan kerja atau organisasi (Torar, 2015).

Pelatihan mutlak diperlukan oleh organisasi agar kinerja pegawai meningkat. Program pelatihan perlu dirancang dan diatur agar memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga tanggapan masyarakat terhadap kinerja pegawai menjadi lebih baik. Melalui pelatihan, keterampilan kerja pegawai bertambah, sehingga pada akhirnya prestasi kerja meningkat. Pelatihan merupakan investasi dalam SDM (Wibowo, 2016), sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk berkontribusi mencapai tujuan organisasi (Yuniarti *et al.*, 2014). Melalui pelatihan dapat mengurangi kesenjangan yang dibutuhkan dalam bekerja karena dapat meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan meningkatkan rasa percaya diri (Sunyoto, 2015).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah tekad yang kuat dari para pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana komitmen merupakan dorongan emosi diri secara positif (Edison *et al.*, 2016). Komitmen organisasi adalah pengenalan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan kepada organisasi (Saputra, 2015). Menurut Latrini (2016), komitmen organisasi adalah prinsip bahwa pekerja harus memilih atau mempertahankan diri dalam organisasi di mana mereka bekerja. Komitmen pekerja yang rendah amat mengganggu prestasi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah latihan. Komitmen adalah tekad yang kuat dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar pekerja komited, diperlukan pemahaman yang sama untuk dilaksanakan secara konsisten,

Komitmen adalah satu bentuk penentuan mengenai apa yang dipercayai sebagai persepsi yang baik. Komitmen menurut Wibowo (2016) yaitu kesetiaan seseorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap organisasi dan merasa bangga dirinya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi iaitu keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Keberhasilan seseorang tidak hanya bergantung pada tingkat intelektual tetapi juga pada komitmen dan motivasi. Perbedaan antara orang yang sukses dan

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

Hubungan Pelatihan dengan Komitmen Organisasi

Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memahami prestasi kerja, inovasi dan kreativitas, memastikan keselamatan kerja, berkontribusi kepada organisasi untuk bekerja dengan efisien dan efektif (Noe *et al.*, 2010). Pelatihan merupakan hal penting untuk meningkatkan kualitas pegawai.. Namun demikian, itu saja tidak cukup tanpa dukungan komitmen organisasi yang kuat dari para pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara empiris dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan organisasi (Indrayanto & Sigid, 2014). Hal ini didukung oleh Nugroho *et al.* (2017) bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi. Menurut Chaudhuri (2012), pelatihan berpengaruh positif langsung terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, maka program pelatihan harus direncanakan dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi menjadi semakin baik, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja (Indrayanto & Sigid., 2014).

Salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam membina komitmen organisasi adalah melalui pelatihan, karena dengan pelatihan dapat membuka wawasan para pegawai tentang pentingnya peranan dirinya dan meningkatkan ikatan emosi antara pegawai dengan organisasi. Pelatihan yang ditekankan untuk meningkatkan harga diri yang kuat, karena pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi akan menghasilkan komitmen organisasi yang kuat (Nugroho *et al.*, 2014). Komitmen dipengaruhi oleh loyalitas pegawai terhadap organisasi, kemampuan pegawai untuk melakukan penyesuaian organisasi, serta dukungan peribadi dan pengorbanan peribadi pegawai terhadap organisasi (Rosita & Tri, 2016). Melalui pelatihan diharapkan ada perubahan dalam keterampilan, sikap, pengetahuan, perilaku ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthan (2006), komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana setiap pegawai suatu organisasi menjadi lebih fokus pada keberhasilan dan kemajuan organisasi,

Studi ini menggunakan beberapa indikator dari konstruk pelatihan dan komitmen organisasi. Makna indikator menurut Bollen (2011) adalah indikator atau dimensi yang diamati untuk mengukur variabel laten atau konstruk. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) indikator untuk konstruk pelatihan, yaitu: lingkungan pelatihan (L1), hubungan pelatihan-penghargaan (L2) dan metode pelatihan (L3). Sedangkan untuk menjelaskan komitmen organisasi, digunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: komitmen afektif (K1), komitmen normatif (K2), dan komitmen kontinuanse (K3). Oleh karena itu, maka gambar kerangka konseptual dari penelitian ini disajikan pada Gambar 1 berikut ini.

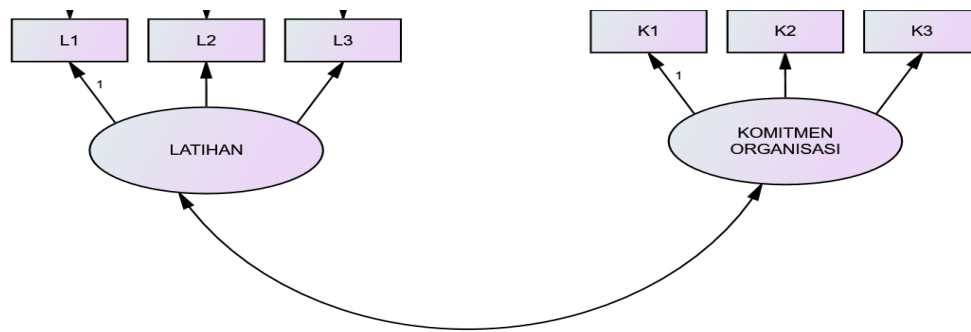


Figure 1. Conceptual Framework

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen pengumpul data kuisioner. Jawaban setiap instrumen menggunakan skala liker lima tingkat mulai dari sangat setuju dengan skor lima hingga tidak setuju dengan skor satu. Aspek penilaian meliputi konstruk pelatihan dengan 3 indikator yaitu lingkungan pelatihan (L1), hubungan pelatihan-penghargaan (L2) dan metode pelatihan (L3) dan konstruk komitmen organisasi dengan 3 indikator yaitu: komitmen afektif (K1), komitmen normatif (K2), dan komitmen continuance (K3).

Populasi penelitian ini adalah bidan Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas sebanyak 597 orang bidan yang bekerja tersebar di 39 Puskesmas. Penentuan jumlah sampel menggunakan formula *Krejcie & Morgan* (1970), diperoleh jumlah sampel minimal 234 orang bidan. Namun dalam penelitian ini digunakan 243 orang bidan sebagai sampel. Teknik sampling menggunakan *purposif sampling* yaitu: bidan PNS/kontrak/PTT, masa kerja minimum setahun, pendidikan minimum D3, dan umur minimum 22 tahun

Taknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* aplikasi *Analysis of Moment Structures* (AMOS). SEM untuk menguji hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur (Abdillah, 2015). SEM untuk mengukur dan menjelaskan konstruk dilihat dari beberapa indikatornya. Pengujian model SEM ada dua bagian yaitu menguji validitas *Measurement Model* dan menguji validitas *Structural Model*.

Langkah awal analisis SEM adalah melakukan uji kausalitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas diketahui dari nilai *Standardized Regression Weights*, yang menggambarkan kecocokan tiap indikator terhadap konstraknya. Indikator dari konstruk reliabel jika nilai *Analysis Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,5$ dan nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,7$ (Ghozali, 2014). Tujuan analisis SEM adalah menguji apakah model SEM *fit* dengan data yang ada. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis terhadap hubungan *Structural Model*. Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh *Regression Weights* (Hair *et al.*, 1998). Kemudian dilakukan uji konfirmatori terhadap konstruk pelatihan (variabel eksogen) dan konstruk komitmen organisasi (variabel endogen). Langkah terakhir adalah analisis *full model* untuk mengetahui hubungan struktural antar konstruk. Hubungan struktural antar konstruk diuji dengan *Goodness of Fit Index*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan kategori skala likert, distribusi jawaban responden dikelompokkan ke dalam 5 kelas dengan rentang seperti pada Tabel 1 (Arikunto, 2007)

Table 1. Katagori kelas interval

Interval	Katagori
1,00 – < 1,80	Sangat rendah
1,80 – < 2,60	Rendah
2,60 – < 3,40	Normal
3,40 – < 4,20	Tinggi
4,20 – ≤ 5,00	Sangat tinggi

Keterlibatan Pelatihan

Konstruk pelatihan memiliki 3 indikator yaitu lingkungan pelatihan (7 pernyataan), hubungan pelatihan-penghargaan (6 pernyataan) dan metode pelatihan (7 pernyataan). Ketiga indikator ini untuk menjelaskan atau mengukur konstruk pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil analisis diperoleh jawaban responden bahwa dari 20 pernyataan pada konstruk pelatihan didominasi oleh jawaban 'Setuju' dengan rata-rata 69,24%. Ini berarti bahwa sebagian besar responden setuju bahwa konstruk pelatihan dapat dijelaskan oleh 3 indikator pelatihan tersebut. Jawaban responden berada dalam kisaran 3,92 pada skala likert 1 sampai 5, sehingga termasuk dalam kategori kelas interval tinggi (Arikunto, 2007). Jadi disimpulkan bahwa konstruk pelatihan dapat diukur dan dijelaskan oleh ketiga indikator tersebut.

Keterlibatan Komitmen Organisasi

Konstruk komitmen organisasi memiliki 3 indikator yaitu komitmen afektif (8 pernyataan), komitmen kontinuen (8 pernyataan) dan komitmen normative (8 pernyataan). Ketiga indikator ini untuk menjelaskan atau mengukur konstruk komitmen organisasi tersebut. Berdasarkan hasil analisis diperoleh jawaban responden dari 24 pernyataan pada konstruk komitmen organisasi didominasi oleh jawaban 'Setuju' dengan rata-rata 49,33%. Ini berarti bahwa sebagian besar responden setuju bahwa konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh 3 indikator komitmen organisasi tersebut. Jawaban responden berada dalam kisaran 3,53 pada skala likert 1 sampai 5, sehingga termasuk dalam kategori tinggi (Arikunto, 2007). Dengan demikian disimpulkan bahwa konstruk komitmen organisasi dapat diukur dan dijelaskan oleh ketiga indikator tersebut.

Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur untuk suatu konstruk (Zainudin, 2015). Uji validitas mencerminkan kesesuaian setiap indikator dengan konstruknya. Uji validitas diketahui dengan melihat nilai *Estimate* dari *Standardized Regression Weight*. Apabila semua indikator nilai *Estimate* di atas 0,5 atau idealnya di atas 0,7 (Garson, 2011), maka semua indikator dinyatakan valid. Hasil analisis uji validitas dengan program SEM AMOS ditampilkan dalam Tabel 2 berikut.

Table 2. Standardized regression weights

Indikator dan konstruk			Estimate
K1	<---	Komitmen_Organisasi	0,764
K2	<---	Komitmen_Organisasi	0,823
K3	<---	Komitmen_Organisasi	0,847
L1	<---	Latihan	0,710
L2	<---	Latihan	0,845
L3	<---	Latihan	0,808

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat bahwa nilai *Estimasi* dari semua indikator konstruk pelatihan maupun konstruk komitmen organisasi memperoleh nilai estimasi yang lebih tinggi dari 0,5 ataupun 0,7. Oleh karena itu maka disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua konstruk pelatihan maupun konstruk komitmen organisasi dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji sejauh mana tingkat keandalan model pengukuran tersebut dalam mengukur konstruk atau variabel laten (Zainudin, 2015). Uji reliabilitas digunakan indikator *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Analysis Extracted* (AVE), di mana indikator suatu konstruk dikatakan reliabel jika $AVE \geq 0,5$ dan $CR \geq 0,7$ (Ghozali, 2014). Menurut Ahmad *et al.* (2016), reliabilitas atau konsistensi dari suatu konstruk atau variabel laten jika nilai $CR \geq 0,6$, sementara itu, menurut Bagozi (1991), $AVE \geq 0,5$ menunjukkan bahwa validitas konstruk tinggi.

Hasil analisis nilai CR dan AVE ditunjukkan dalam Tabel 3 berikut ini.

Table 3. Nilai CR dan AVE dari konstruk pelatihan dan komitmen organisasi

Konstruk	Item	Indikator	Standard loading	Standard loading ²	Measurement error	CR	AVE
Training	L1	Lingk pelatihan	0.71	0.50	0.49	0.76	0.63
	L2	Hubg pelat-penghar	0.84	0.71	0.29		
	L3	Metode pelatihan	0.81	0.66	0.34		
	$\sum (\Sigma^2)$		2.36(5.57)	1.87(3.50)	1.12		
Komitmen Organisasi	K1	Komitmen afektif	0.75	0.56	0.44	0.78	0.65
	K2	Komitmen kontinuen	0.82	0.67	0.33		
	K3	Komitmen normatif	0.85	0.72	0.28		
	$\sum (\Sigma^2)$		2.42(5.86)	1,95(3.80)	1.05		

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai CR untuk konstruk pelatihan 0,76 dan komitmen organisasi 0,78. Nilai CR dari kedua konstruk tersebut lebih besar dari *cut off value* 0,7 (Ghozali, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari kedua konstruk tersebut mempunyai konsistensi internal yang baik. Sedangkan nilai AVE untuk konstruk pelatihan 0,63 dan untuk komitmen organisasi 0,65. Kedua konstruk tersebut nilai AVE lebih besar dari *cut off value* 0,50 (Ghozali, 2014), maka variasi yang diekstrak dari indikator lebih besar untuk membentuk konstruk. Kedua konstruk tersebut mempunyai nilai $AVE \leq CR$ (Ghozali, 2014), sehingga disimpulkan bahwa kedua konstruk tersebut dapat diandalkan.

Uji Normalitas dan Outlier

Persyaratan lain analisis SEM adalah bahwa data berdistribusi normal dan tidak ada *outlier*. Normalitas data dilihat dari nilai *Critical Ratio Skewness Value* pada tingkat signifikansi 0,01. Data dikatakan berdistribusi normal jika *Critical Ratio Skewness Value* di bawah $\pm 2,58$ (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Critical Ratio Skewness Value* seperti tersaji pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Critical Ratio Skewness Value

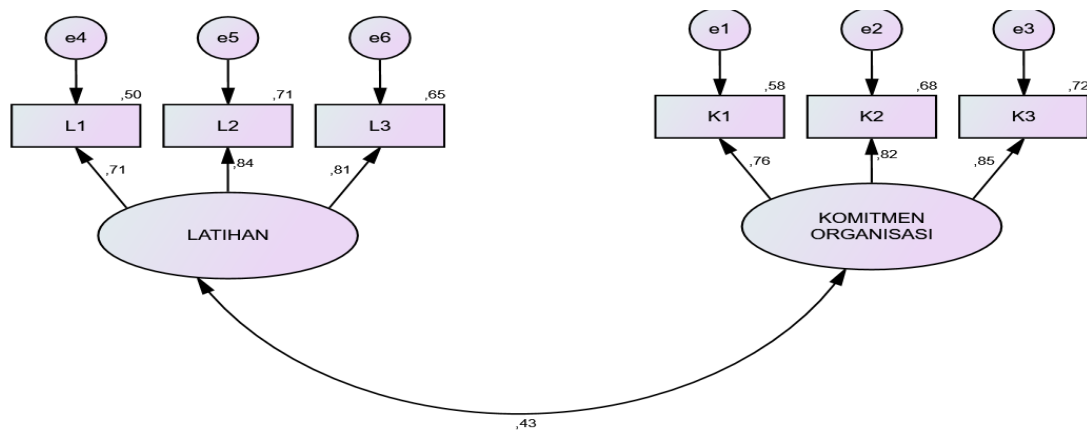
Variabel	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
L3	2,000	5,000	-0,344	-2,189	1,421	4,522
L2	2,500	5,000	-0,174	-1,106	0,459	1,461
L1	1,571	5,000	-0,820	-5,217	3,494	11,119
K3	2,125	5,000	0,185	1,176	0,259	0,825
K2	1,000	5,000	-0,370	-2,352	0,622	1,980
K1	1,000	5,000	-0,573	-3,645	2,172	6,911
Multivariate					24,482	19,476

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa semua indikator *Critical Ratio Skewness Value* berada di bawah ± 2.58 , sehingga disimpulkan bahwa indikator dari konstruk berdistribusi normal. Uji *outlier* dilakukan untuk melihat kondisi data dengan karakteristik yang sangat berbeda dari pengamatan lain dan muncul dalam bentuk ekstrem untuk variabel tunggal atau gabungan (Hair *et al*, 1998). Deteksi *outlier* untuk melihat *Univariate* dan *Multivariate Outlier* dengan melihat nilai *Malahanobis Distance* dibandingkan dengan *Chi Square*. Jika nilai *Malahanobis Distance* < nilai *Chi Square*, tidak ada penjelasan tentang *Multivariate Outlier*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Malahanobis Distance* (19,956) < nilai *Chi Square* (21,725) sehingga disimpulkan bahwa tidak ada masalah *Multivariate Outlier*.

Measurement Model

Measurement Model adalah bagian dari model SEM yang terdiri dari konstruk dengan beberapa indikator/dimensi/manifes (Santoso, 2018). Uji *Measurement Model* adalah menguji sejauh mana indikator dapat menjelaskan konstraknya, dapat dilihat dari nilai kovarians dan uji *Goodness of Fit*. Konstruk pelatihan mempunyai 3 indikator yaitu lingkungan pelatihan (L1), keterkaitan pelatihan-penghargaan (L2) dan metode pelatihan (L3). Sedangkan konstruk komitmen organisasi mempunyai 3 indikator, yaitu komitmen afektif (K1), komitmen kontinuen (K2) dan komitmen normative (K3).

Pengujian *Measurement Model* dan *Structural Model* untuk menguji *Measurement Error* sebagai bagian integral dari SEM dan untuk melakukan analisis faktor bersama dengan pengujian hipotesis (Bollen, 2011). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil uji *Measurement Model* seperti ditunjukkan pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2 *Framework Uji Measurement Model*

Berdasarkan hasil uji *Measurement Model* seperti pada Gambar 4 di atas, kemudian untuk memastikan apakah *Measurement Model* yang dibangun fit dengan data yang ada atau tidak (Shadfar, 2013). Hasil penjelasan *Goodness of Fit* untuk setiap jenis *indeks fit* sebagai berikut:

Absolute Fit Indices

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* 21,725 dan *Probability level* 0,005 berada di bawah nilai signifikansi 0,05, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti matriks kovarians sampel berbeda secara signifikan dari matriks kovarians yang diestimasi sehingga modelnya tidak fit. Namun, Hooper *et al.* (2008) mengatakan bahwa *Chi Square* pada dasarnya adalah uji signifikansi statistik yang sensitif terhadap ukuran sampel, di mana jika sampel yang digunakan besar maka hampir selalu menolak hipotesis. Oleh karena itu maka disarankan untuk menggunakan alat uji yang lain.

Alat uji lain pada *Absolute Fit Indices* adalah *Goodness of Fit Index* (GFI) dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI). Ini menjadi alternatif untuk menguji *Chi-Square* dan menghitung proporsi varian yang dari estimasi kovarians populasi (Tabachnick & Fidell, 2007). Miles dan Shevlin (1998) menunjukkan bahwa *cut of value* titik potong *omnibus* 0,90 direkomendasikan untuk GFI. Hasil analisis menunjukkan nilai GFI di atas 0,90, yaitu 0,971, sedangkan nilai AGFI yaitu 0,925. Keduanya mempunyai nilai ini cukup besar mendekati 1, dengan demikian maka disimpulkan bahwa *Measurement Model* fit atau sesuai.

Alat uji yang lain adalah *Root Mean Residual* (RMR). Hasil analisis menunjukkan nilai RMR 0,007. Nilai ini sangat kecil dan mendekati nol sehingga disimpulkan bahwa *Measurement Model* fit. Dari ketiga uji (GFI, AGFI dan RMR) menunjukkan bahwa model ini cocok sehingga meskipun dari sisi *Chi-Square* tidak cocok, namun karena alat uji yang lain cocok, maka kesimpulan akhirnya adalah bahwa *Measurement Model* fit atau sesuai.

Incremental Fit Indices

Mc Donald dan Ho (2002) mengatakan bahwa *Incremental Fit Indices* adalah sekelompok indeks yang tidak menggunakan *Chi-Square* dalam bentuk mentahnya tetapi membandingkan nilai *Chi-Square* dengan model *baseline* dengan hipotesis nol. Menurut Hooper (2008) beberapa alat uji pada *Incremental Fit Indices* adalah *Normed Fit Index* (NFI), *Comparative Fit Index* (CFI), *Relative Fit Index* (RFI) dan *Incremental Fit Index* (IFI). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai NFI sebesar

0,967, RFI sebesar 0,938, IFI sebesar 0,979, TLI sebesar 0,960 dan CFI sebesar 0,979. Semua alat uji *Incremental Fit Indices* yang digunakan memiliki nilai di atas 0,90 (Bentler & Bonnet, 1980), sehingga hal ini menunjukkan bahwa *Measurement Model fit* atau sesuai dengan data yang ada.

Parsimony Fit Indices

Parsimony Fit Indices dilakukan dengan membandingkan model yang kompleks dengan model *Parsimony* (sederhana), dengan alat uji *Parsimony Ratio* (PRATIO), *Parsimony Comparative Fit Index* (PCFI) dan *Parsimonious Normed Fit Index* (PNFI) (Santoso, 2018). *Parsimony Fit Indices* untuk mengatasi ketergantungan data sampel yang sangat besar. Mulaik *et al.* (1989), mengembangkan dua *Parsimony Fit Indices*, yaitu PCFI dan PNFI. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai PRATIO sebesar 0,533, nilai PNFI sebesar 0,516 dan nilai PCFI sebesar 0,522. Ketiganya mempunyai nilai dengan kisaran antara 0 sampai 1 sehingga dikatakan model yang dibangun fit.

Untuk melihat hubungan antara beberapa indikator dari dua konstruk (pelatihan dan komitmen organisasi), dapat dilihat dari nilai *Estimasi Squared Multiple Correlations for Each Indicators*, seperti disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

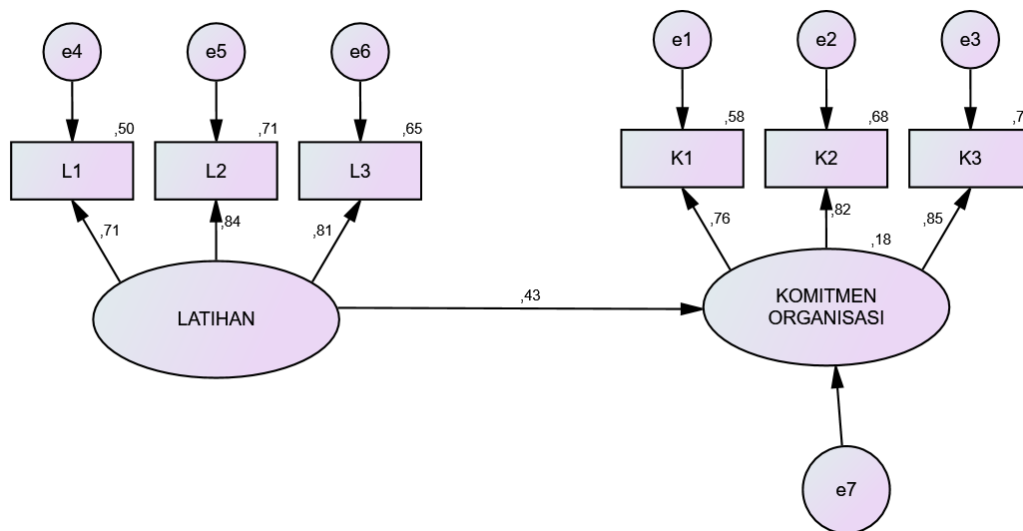
Tabel 5. Squared Multiple Correlations for Each Indicators

Indikator	Estimate
L3	0,652
L2	0,713
L1	0,505
K3	0,718
K2	0,677
K1	0,583

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa indikator untuk konstruk pelatihan maupun komitmen organisasi terdistribusi secara merata dengan nilai di atas 0,5. Angka Estimate 0,713 dalam indikator L2 (hubungan pelatihan - penghargaan) menunjukkan bahwa sebanyak 71,3 persen variasi indikator L2 dapat dijelaskan oleh konstruk pelatihan, sedangkan sisanya 28,7 persen dijelaskan oleh faktor unik (e_5) sebesar 0,71. Penafsiran ini juga berlaku untuk yang lain. Persentase rendah yang tidak dapat dijelaskan menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan sesuai, baik untuk konstruk pelatihan maupun untuk komitmen organisasi.

Structural Model

Uji *Structural Model* dilakukan apabila *Measurement Model* fit. Ujian *Structural Model* untuk menentukan hubungan struktur antar konstruk yang diuji, yaitu menguji kesesuaian hubungan antara konstruk pelatihan dengan konstruk komitmen organisasi dengan *Goodness of Fit Index*. Uji *Structural Model* dilakukan dengan dua tahap yaitu menguji model keseluruhan dan mengujinstrukturalparameter estimasi, yaitu hubungan antar konstruk. Berdasarkan hasil analisis diperoleh full model SEM AMOS dari *Structural Model* pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Full model SEM AMOS dari *Structural Model*

Berdasarkan Gambar 3 tersebut terlihat bahwa nilai-nilai yang didapat dari hasil uji *Struktural Model* sama dengan nilai-nilai hasil pengujian dengan *Measurement Model*. Oleh karena itu maka analisisnya sama dengan analisis pada *Measurement Model*.

Pengujian Hipotesis Antar Konstruk

Untuk menganalisis hubungan struktur antar konstruk, ditunjukkan dengan *Regression Weight*. Berdasarkan hasil analisis seperti pada Tabel 6 di bawah menunjukkan bahwa semua indikator memiliki hubungan positif signifikan untuk setiap konstruk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Probability (P)* indikator dari kedua konstruk tersebut nilainya di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan 0,05. Konstruk pelatihan juga memiliki hubungan positif signifikan dengan konstruk komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Probabilitas (P)* lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Berikut Tabel 6 tentang *Regression Weight*.

Table 6. *Regression Weight*

	Indikator dan Konstruk	Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket
Kom_Org	<--- Latihan	0,500	0,090	5,338	***	Sign
K1	<--- Komitmen_Orgs	1,000				
K2	<--- Komitmen_Orgs	1,344	0,110	12,196	***	Sign
K3	<--- Komitmen_Orgs	1,037	0,084	12,338	***	Sign
L1	<--- Latihan	1,000				
L2	<--- Latihan	1,118	0,103	10,892	***	Sign
L3	<--- Latihan	1,041	0,096	10,797	***	Sign

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Pelatihan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui indikator yang membentuk konstruk menunjukkan adanya *unidimensionalitas* atau tidak. Hasil analisis factor konfirmatori konstruk eksogen pelatihan tersaji pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Pelatihan

Indikator	Konstruk Eksogen	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
L1 <---	Latihan	1,000				
L2 <---	Latihan	1,118	,103	10,892	***	Signifikan
L3 <---	Latihan	1,041	,096	10,797	***	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7 di atas terlihat bahwa nilai probability (P) antara indikator dengan konstruk pelatihan dibawah 0,05, sehingga disimpulkan bahwa indikator yang membentuk konstruk eksogen pelatihan menunjukkan adanya *unidimensionalitas*, sehingga dikatakan bahwa model penyelidikan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen Komitmen Organisasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui indikator yang membentuk konstruk menunjukkan adanya *unidimensionalitas* atau tidak. Hasil analisis factor konfirmatori konstruk endogen komitmen organisasi tersaji pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Analisis factor konfirmatori konstruk endogen komitmen organisasi

Indikator	Konstruk Endogen	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
K1	<--- Komit_Orgs	1,000				
K2	<--- Komit_Orgs	1,344	0,110	12,196	***	Signifikan
K3	<--- Komit_Orgs	1,037	0,084	12,338	***	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8 di atas terlihat bahwa nilai *Probability* (P) antara indikator dengan konstruk komitmen organisasi dibawah 0,05, sehingga disimpulkan bahwa indikator yang membentuk konstruk endogen komitmen organisasi menunjukkan adanya *unidimensionalitas*, sehingga dikatakan bahwa model penyelidikan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya..

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara pelatihan dengan komitmen organisasi bidan Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi positif yang cukup besar yaitu 0,43 yang berarti bahwa antara variabel pelatihan dan kinerja kerja memiliki hubungan yang cukup dekat. Konstruk pelatihan telah terbukti dijelaskan oleh 3 (tiga) indikator yaitu lingkungan pelatihan, hubungan pelatihan-penghargaan dan metode pelatihan. Sementara itu konstruk komitmen organisasi terbukti dijelaskan oleh 3 (tiga) indikator komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Untuk meningkatkan frekuensi pelatihan yang berkualitas dapat dibangun melalui 3 (tiga) indikator yang disarankan dalam penelitian ini. Diharapkan untuk meningkatkan komitmen organisasi bidan Puskesmas sehingga dapat mengurangi jumlah MMR, IMR dan CMR yang merupakan masalah kesehatan utama. Akhirnya, penelitian ini diharapkan menjadi terobosan penting bagi Puskesmas di Kabupaten Banyumas untuk meningkatkan kualitas pelatihannya guna meningkatkan komitmen organisasi bidan sehingga pada akhirnya kinerja bidan meningkat.

REFERENSI

- Abdillah, W. & Jogiyanto, H.M., (2015). *Partial Least Square (PLS: Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Aboyassin, N.A. & Mustafa A.F.S. (2017). The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Business Administration* Vol. 8, No. 5; July 18, 2017
- Agusta, L & Eddy MS. (2013). Pengaruh Latihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA Vol1, Nomor 3. Oktober 2013*
- Ahmad, Sabri, Nazleen NAZ & Fatin Izzati. (2016). Assessing the Validity and Reliability of a Measurement Model in Structural Equation Modeling (SEM). *British Journal of Mathematics & Computer Science*, 15 (3), 1-8.
- Annadoroh, Hani & Dumilah Ayuningtyas. (2016). Calculated Number of Midwives Required in Indonesian Public Health Centers Based on the Minimum Standard Workforce. *The 2nd International Meeting of Public Health*, 347-354.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Apta
- Bagozi, R. P. (1991). Further Thoughts on the Validity of Measures of Elation, Gladness, and Joy, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 98–104
- Bentler, P.M. & Bonnet, D.C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88 (3), 588-606.
- Bollen, K. A. (2011). Evaluating Effect, Composite and Causal Indicators in Structural Equation Models. *MIS Quartely*, 35 (2), 359-372.
- Chaunduri, S (2012). The Relationship Between Training Outsourcing and Organizational Comitment, Human Resources Development International: Enhancing Performance, Learning and Integrity, Volume 17, 2014
- Dewi, S.K.P. & Laras T. (2014). Pengaruh Latihan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Pekerja Koperasi Mahasiswa di Kabupaten Sleman. *Jurnal EFEKTIF Bisnis dan Ekonomi: Volume 5 Nomor. 1, Juni 2014*.
- Dirwan, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Komitmen Mahasiswa terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta Jakarta. *Journal Cakrawala Pendidikan*. Nomor 3, Oktober 2014. Tahun XXXIII.
- Depkes. (2016). *Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas Tahun 2015*. Banyumas: Health Department in Banyumas Regency.
- Edison, E.J.A. & Imas K. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia; Strategi dan perubahan untuk meningkatkan prestasi kerja dan organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Elnaga, A & Amen I. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5 (4), 137-147
- Garson, G. D. (2011). *Structural Equation Modeling*, Statistical Publishing Associates: North Carolina
- Gautam, P.K. (2013). *Training Culture and Employees Performance in Nepali Banking Industry*. *The International Research Journal of Management Science* Volume 3 Number 1 December 2018/ISSN 2542-2510
- Ghazali, I. (2014). *Struktural Equation Modelling Metode alternative dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J.E., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis (5th Ed)*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.

- Hooper, Daire, Joseph Coughlan & Michael RM. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Halawi, A. & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *Journal International Humanities Studies* Vol. 5(2), June 2018 ISSN 2311-7796
- International Labour Office (ILO) Geneva. (2018). Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work Report Prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group. 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland. 11 – 12 June 2018
- Indrayanto, A. & Sigid W.D.N. (2014). Pengaruh Latihan terhadap Komitmen Organisasi dengan Organisasional based self esteem sebagai Variabel Pemediasi. *Journal Performance FEB Unsoed Purwokerto*.
- Kaswan dan Akhyadi A.S. (2015). *Pengembangan SDM (dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi)*. Bandung: Alfa Beta.
- Kusuma, N.A., Djudi, M. & Prasetyo, A. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Prestasi Kerja (Kajian Pekerja Paramedik RSIA 'Buah Hati' Pamulang TangSel), Fakultas Ilmu Administrasi UNIBRAW Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 31, Nomor 1, Februari 2016*.
- Krejcie, R.V. dan Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurements*. 30, 607-610.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Latrini dan Putra (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 17, Number 2.
- Miles, J. & Shevlin, M. (1998). Effects of Sample Size, Model Specification and Factor Loadings on The GFI in Confirmatory Factor Analysis. *Personality and Individual Differences*, 25, 85-90.
- Muiswinkel, Wouter Jan van. (2013). Future Challenges in Human Resources Management and Training in National Statistical Offices. *Compilation of Good Practices in Statistical Offices United Nation*, 1-10.
- Mäkinen, R. (2015). Training Programme in Statistical Skills. *Human Resources Management and Training*, 85-100.
- Murjana, I.K.D. Ketut R. & I Gede R. (2016). Peranan Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Pelayanan di Hotel Jimbarwana. *Jurnal Bulletin of Economic Studie*,. Volume 21, Number 1. Februari 2016.
- Mulaik, S.A., James, L.R., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S. & Stilwell, C.D. (1989). Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models. *Psychological Bulletin*, 105 (3), 430-45.
- Nugroho, R.S., Margono S. dan Astrid P. (2017). *Komitmen Organisasional sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas PPKA Kabupaten Malang)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 4 Nomor 1, Januari 2017.
- Noe, Raymond A., John R., Hollenbeck, Barry G. & Patrick M.W. (2010). *Manajemen SDM Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosita, T. & Tri Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Pekerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains dan Manajemen Penelitian* Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.

- Ragawanti, E., Bambang S.S. & Arik P. (2014). *Pengaruh On the Job dan Off the Job Training terhadap Kinerja Pegawai (Kajian terhadap Pegawai Tetap Perusahaan Pokok Sejahtera Abadi)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8, Nomor 2, Maret 2014*.
- Saputra dan Hedriani. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BRI Persero Kanwil Pakanbaru *Journal Tepak Manajemen Bisnis*, 7 (1).
- McDonald, R.P. and Ho. (2002). Principles and Practice in Reporting Statistical Equation Analyses. *Psychological Methods*, 7 (1), 64-82.
- Santoso, S., (2018). Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia, Jakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Akademik Publishing Service). Cempaka Putih, Yogyakarta.
- Shadfar, Shahin & Iraj Malekmohammadi. (2013). Application Of Structural Equation Modeling (SEM) In Restructuring State Intervention Strategies Toward Paddy Production Development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (12), 576-618.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th edition. New York: Allyn and Bacon.
- Torar, P.N. (2015). The effect of training and development program and work characteristics on employees prestasi in ministry of religion office in shout minahasa district, Fakultas of economics and business, international business administration program. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Journal EMBA*, 3 (4).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Prestasi*, Edisi ketiga. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirmayanis, S. (2014). *The Effect of Work Capability, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance*. *Journal Management Dinamic Volume. 2 Number 3, Juli -September 2014*.
- Yuniarti, E.P., Bambang S.S. & Hamidah N.U. (2014). *Pengaruh On tje Job Training dan Off the Job Training terhadap Prestasi Pekerja (Studi pada Pegawai Bagian Operasi, Teknik dan Pekerjaan serta Umum, Pejabat Pusat PT Pelindo III Persero Surabaya*.
- Zainudin Awang. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modeling*. MPWS Rich Publication: Selangor.