

## **Penerapan *Learning Organization*, Sistem Informasi, Dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi**

**Evelina Meisya, Ni Made Nadia Suta P<sup>✉</sup> & Elok Rosyidah**

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dampak penerapan *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, baik secara individual maupun bersama-sama. Populasi yang terlibat dalam penelitian mencakup seluruh pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, yang berjumlah 38 orang. Dengan menggunakan metode purposive sampling, dipilih 32 pegawai yang menggunakan aplikasi online dalam pekerjaan mereka sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada 32 responden, dan analisis dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning organization* (X1) dan sistem informasi (X2) secara terpisah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sementara komitmen organisasi (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Uji F menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan SPSS mengungkapkan nilai koefisien determinasi sebesar 33,4%, menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja pegawai, dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen dalam penelitian ini. Sisanya, sekitar 66,6%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Kata Kunci:** *learning organization, sistem informasi, komitmen organisasi, kinerja*

### **Abstract**

This research was conducted to explore the impact of implementing learning organization, information systems, and organizational commitment on the performance of employees at Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, both individually and collectively. The population involved in the study encompassed all employees of Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, totaling 38 individuals. Using purposive sampling, 32 employees utilizing online applications in their work were selected as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires to 32 respondents, and the analysis was performed using multiple linear regression. The research findings indicated that learning organization (X1) and information systems (X2), when considered separately, did not significantly influence employee performance (Y), while organizational commitment (X3) showed a positive and significant impact. The F-test confirmed that all three independent variables

simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Data analysis using SPSS revealed a coefficient of determination of 33.4%, indicating that the dependent variable, employee performance, could be explained by the combination of independent variables in this study. The remaining 66.6% may be influenced by other factors not included in the research.

**Keywords:** *learning organization, information systems, organizational commitment, performance.*

Copyright (c) 2024 Evelina Meisya

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nadia\\_pradhani@untag-banyuwangi.ac.id](mailto:nadia_pradhani@untag-banyuwangi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Menurut PERMENKES RI Nomor 1 Tahun 2019, kinerja pegawai puskesmas adalah hasil dari pelaksanaan tugas dengan memanfaatkan sumber daya organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, perlu dibentuk uraian tugas jabatan tiap divisi sesuai PERMENKES RI Nomor 1 Tahun 2019 Pasal 1 butir ke-11, Dimana semua tugas jabatan dapat diimplementasikan dengan baik, sesuai, dan lengkap, sehingga kinerja pegawai dapat dinilai BAIK. Lebih jauh lagi, (Nadila et al., 2021) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai setelah ia tuntas melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dan untuk menilai apakah BAIK dan KURANG, maka suatu Lembaga harus diukur dari aspek efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Ardial, 2018).

Puskesmas Singotrunan Banyuwangi telah menyusun dan menjalankan uraian tugas jabatan sesuai PERMENKES RI Nomor 1 Tahun 2019. Untuk mendukung efisiensi pelaksanaan tugas tersebut, KEMENKES RI mengeluarkan PERMENKES RI Nomor 31 Tahun 2019, menekankan perlunya Sistem Informasi Puskesmas (SIMPUS) yang dapat memberikan data dan informasi cepat, akurat, terkini, berkelanjutan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sistem informasi berkembang pesat dengan adanya digitalisasi, menuntut pengguna untuk terus mengikuti perkembangan teknologi (Walo et al., 2021). Menurut Loudon & Loudon (2014), Sistem Informasi Manajemen (SIM) menggabungkan ilmu komputer, manajemen, dan riset operasional untuk solusi sistematis (Pribadi et al., 2023). Pada era pandemi COVID-19, Kemenkes RI meluncurkan Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) untuk memastikan ketersediaan data dan informasi yang cepat, akurat, terkini, berkelanjutan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

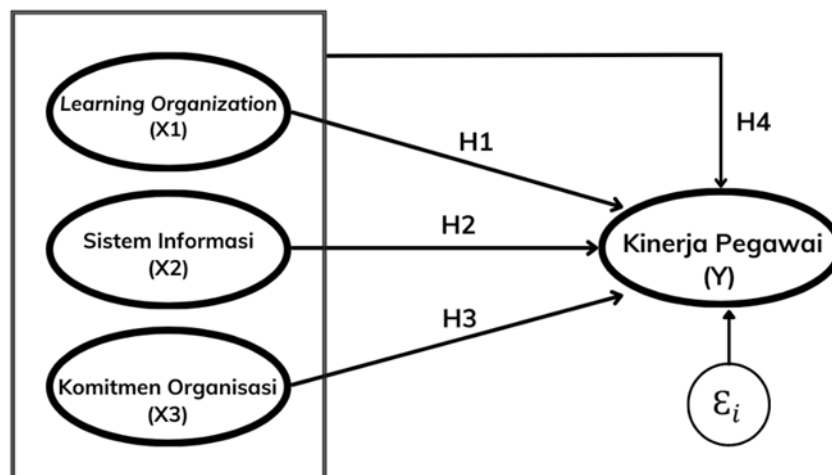
Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) membantu pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi secara efektif (Murniyanti, 2023). Namun, di lapangan, terlalu banyak aplikasi program sistem informasi menyebabkan ketidak efisienan dan keefektifan. Fenomena ini menghambat learning organization dan berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi. Observasi menunjukkan bahwa 32 dari 38 pegawai menggunakan beberapa aplikasi *online*, dengan 19 dari 32 PJ divisi memegang lebih dari satu aplikasi. Pengintegrasian sistem informasi menjadi kunci, seperti dikatakan oleh Sarenko, untuk mendorong learning organization dan meningkatkan kinerja (Loudon & Loudon, 2014).

Fenomena digitalisasi sistem informasi mendukung *learning organization* di Puskesmas Singotrunan, namun timbul masalah progres perkembangan yang lambat bagi pegawai kurang mahir komputer. Observasi menunjukkan usia menjadi penghambat, terutama bagi 8 pegawai mendekati purna tugas. Beberapa cenderung mengajukan pensiun dini atau pengalihan jabatan struktural karena tugas yang semakin berat akibat digitalisasi sistem informasi sejak pandemi COVID-19. Cahyadi (2021) menyebutkan kurangnya minat dalam *learning organization*, terutama pada usia produktif yang telah berkurang (Cahyadi, 2021). Ini mencerminkan tantangan dalam mengimplementasikan perubahan digital pada organisasi dengan demografi usia yang beragam.

Schwartz dan Rist menggambarkan *learning organization* sebagai bentuk organisasi yang memungkinkan pembelajaran anggotanya menciptakan hasil positif, seperti inovasi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif (Schwartz & Ris, 2017). Fokusnya pada kondisi mendukung keberhasilan. Untuk mewujudkan *learning organization* berkelanjutan, komitmen pribadi pegawai Puskesmas Singotrunan sangat penting. Komitmen organisasi melibatkan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap nilai-nilai dan kepentingan organisasi (Pujilestari, 2021).

Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Rosyidah *et al.*, 2018). Adapun indikator untuk mengindikasikan hal-hal yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai menurut Rivai adalah identifikasi dengan organisasi, keterlibatan dan loyalitas (Rivai, 2006).

Fenomena di Puskesmas Singotrunan menunjukkan beberapa pegawai mengalami kendala terkait teknologi dan mendekati masa purna tugas. Beberapa memilih pindah ke bagian struktural untuk menghindari digitalisasi pemerintah. Berdasarkan ini, penelitian dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 mengenai kerangka konseptual penelitian dijelaskan bahwa X1 adalah Learning Organization, X2 adalah Sistem Informasi, X3 adalah Komitmen Organisasi, dan Y adalah Kinerja Pegawai. Peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara X1 dan Y secara parsial, keterkaitan X2 dan Y secara parsial,

keterkaitan antara X3 dan Y secara parsial, dan keterkaitan antara X1, X2, X3 terhadap Y secara simultan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Harimu et al., 2021; Purnamasari, 2019; Wijonarko et al., 2022), membuktikan bahwa *learning organization* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila *learning organization* pegawai baik dan meningkat (tinggi), maka akan menghasilkan kinerja sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Begitupun sebaliknya, apabila *learning organization* pegawai buruk dan menurun (rendah), maka akan menghasilkan Kinerja yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan.

Menurut Nurcahyo dan Wikaningrum (2020) menjelaskan *learning organization* memiliki peran sangat penting dalam menumbuhkan minat karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuannya. Kemudian dukungan lain dalam bentuk *learning organization* yang baik sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan karyawan mencapai kemampuan kinerja yang tinggi (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan H1 sebagai berikut:

*H1: Learning Organization secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.*

Sebelumnya, sejumlah penelitian telah dilakukan (Ichsan, 2020; Rahmi & Rahmah, 2021; Sutjahjo et al., 2021) untuk membuktikan bahwa digitalisasi sistem informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila digitalisasi sistem informasi berjalan lancar dan tidak ada hambatan, maka kinerja akan baik (meningkat) dan bisa dikatakan sesuai target yang telah ditetapkan, begitupun sebaliknya apabila digitalisasi sistem informasi tidak berjalan lancar dan ada hambatan, maka kinerja akan buruk (menurun) dan bisa dikatakan tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Dikatakan pula bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan (Shidqi et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan H2 sebagai berikut:

*H2: Sistem informasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat pembuktian bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Dewi et al., 2022). Hal ini berarti apabila komitmen pegawai tinggi, maka kinerja akan baik (meningkat) dan bisa dikatakan sesuai target yang telah ditetapkan, begitupun sebaliknya apabila komitmen pegawai rendah, maka kinerja akan buruk (menurun) dan bisa dikatakan tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memang memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian visi dan misi sebuah organisasi. Adapun kinerja menurut Kuria et al., (2018) dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan sebuah organisasi (Wulansari & Wahyono, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan H3 sebagai berikut:

*H3: Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.*

Yunaningsih et al., (2021) menyebut bahwa digitalisasi didefinisikan sebagai proses membuat atau memperbaiki proses bisnis dengan menggunakan teknologi dan data digital, sementara Crawford et al., (2020) dan Johannessen & Olsen (2010) menyatakan bahwa istilah digitalisasi mengacu pada penggunaan teknologi dan data

digital untuk meningkatkan bisnis, pendapatan, dan menciptakan budaya digital (Walo et al., 2021).

Selanjutnya menurut Steers dan Porter (1983) dalam Yusuf dan Syarif (2017) dijelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai 'loyalitas terhadap organisasi' yang ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya serta melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Dengan menelaah relevansi penelitian-penelitian sebelumnya tersebut (Dewi et al., 2022; Harimu et al., 2021; Ichsan, 2020; Purnamasari, 2019; Rahmi & Rahmah, 2021; Sutjahjo et al., 2021; Wijonarko et al., 2022), maka terdapat indikasi bahwa *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap capaian kinerja. Hal ini berarti apabila *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi pegawai itu baik, maka kinerja akan baik (sesuai dengan target), begitupun sebaliknya apabila apabila *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi pegawai itu buruk, maka Kinerja akan buruk (tidak sesuai dengan target). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan H4 sebagai berikut:

H4: *Learning organization, sistem informasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.*

## METODOLOGI

Penelitian akan dilaksanakan di Puskesmas Singotrunan yang ada di Kelurahan Singotrunan, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (Sugiyono, 2013) dikarenakan peneliti akan melakukan penelitian yang fokus hanya kepada pegawai Puskesmas Singotrunan. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi yang berjumlah sebanyak 38 pegawai, dimana subjek atau objek tersebut kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. (Sugiyono, 2013:126). Metode pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti antara lain observasi dengan berkunjung dan meninjau keadaan di wilayah studi (Abdullah et al., 2021) yakni di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, menyebarkan angket dengan cara memberi skor skal Likert 1-5 atas pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Hikmawati, 2020), dan juga mengumpulkan dokumentasi berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu terkait *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi. Peneliti memilih untuk mengadopsi metode kuantitatif karena permasalahan yang dihadapi telah terdefinisi dengan jelas, dan tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sampurna & Nindhia, 2018). Selanjutnya, untuk melakukan analisis deskriptif, peneliti akan memanfaatkan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 sebagai alat bantu untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penetapan sampel, peneliti telah menyebarkan kuisioner kepada 32 orang yang terdiri dari seluruh pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi yang menggunakan aplikasi *online* dari pemerintah dalam mengerjakan jobdesknya dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat menguji kelayakan tiap pernyataan kuisioner peneliti (Abdullah et al., 2021). Adapun taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5% dan taraf degree of freedom (df) = n-2. Maka berdasarkan sampel taraf *degree of freedom* (df) = 32-2 = 30 dengan nilai r-tabel = 0.2960. Berdasarkan ketetapan tersebut, maka pernyataan kuisioner dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel. Berikut adalah tabel mengenai hasil uji validitas yang diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 25:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sig. ( $\alpha$ )	Keterangan
Learning Organization (X1)	X11	0,825	0.2960	0,000	Valid
	X12	0,747	0.2960	0,000	Valid
	X13	0,459	0.2960	0,004	Valid
	X14	0,427	0.2960	0,007	Valid
	X15	0,816	0.2960	0,000	Valid
Sistem Informasi (X2)	X21	0,600	0.2960	0,000	Valid
	X22	0,484	0.2960	0,002	Valid
	X23	0,735	0.2960	0,000	Valid
	X24	0,813	0.2960	0,000	Valid
	X25	0,428	0.2960	0,007	Valid
	X26	0,447	0.2960	0,005	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X31	0,791	0.2960	0,000	Valid
	X32	0,839	0.2960	0,000	Valid
	X33	0,923	0.2960	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y11	0,532	0.2960	0,001	Valid
	Y12	0,875	0.2960	0,000	Valid
	Y13	0,575	0.2960	0,000	Valid
	Y14	0,856	0.2960	0,000	Valid
	Y15	0,482	0.2960	0,003	Valid

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan peneliti dapat dikatakan handal (Abdullah et al., 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan acuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2013). Artinya jika instrumen (pernyataan) penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrumen (pernyataan) tersebut dapat dikatakan handal (*reliable*). Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrumen (pernyataan) tersebut dapat dikatakan tidak handal (*unreliable*). Berikut adalah tabel mengenai hasil uji reliabilitas tiap instrumen.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Learning Organization (X1)	0,697	Reliabel
2	Sistem Informasi (X2)	0,639	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,812	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,700	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Uji asumsi klasik menjadi syarat yang harus dipenuhi saat menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Dalam menentukan adanya multikolinieritas atau tidak, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2018). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas (Anggreini, 2022). Berikut data mengenai hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Learning Organization (X1)	0,776	1,289	Tidak Multikolinieritas
2	Sistem Informasi (X2)	0,882	1,134	Tidak Multikolinieritas
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,843	1,186	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data Output SPSS (2023)

2. Untuk uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Anggreini, 2022; Ghozali, 2018).

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Diketahui	Nilai	Keterangan
1	R Square ( $r^2$ )	0,135	Output SPSS (model summary)
2	n (Sampel)	32	-
3	Df (k-1)	2	k-1= 3-1
4	c <sup>2</sup> tabel	5,99146	Lampiran 11
5	c <sup>2</sup> hitung ( $n \cdot r^2$ )	4,32	$n \cdot r^2 = 32 \cdot 0,135$

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas tersebut, dapat diketahui bahwa c<sup>2</sup> hitung (4,32) < c<sup>2</sup> tabel (5,99146). Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

3. Hasil uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,076 (*Asymp.Sig.(2-tailed)*) > 0,05. Jika menggunakan Teknik Monte Carlo didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,461 > 0,05 (Ghozali, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97938407
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.086
	Negative	-.147

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Statistic</i>		.147
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.076 <sup>c</sup>
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>		.461 <sup>d</sup>
99% Confidence Interval		
<i>Lower Bound</i>		.448
<i>Upper Bound</i>		.474

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013) dilakukan untuk menguji hipotesis dan mengetahui tingkat pengaruh variabel *independent* (*Learning Organization*, Sistem Informasi, dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai). Berikut tabel hasil *output* SPSS mengenai analisis regresi linier berganda:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	4.762	4.786		.995	.328
	<i>Learning_Organization</i>	.107	.173	.103	.617	.543
	<i>Sistem_Informasi</i>	.226	.202	.174	1.114	.275
	<i>Komitmen_Organisasi</i>	.661	.204	.519	3.250	.003

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka didapatkan persamaan  $Y = 4,762 + 0,107X_1 + 0,226X_2 + 0,661X_3 + ei$ . Maka dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $\beta_0$  = konstanta yang bernilai 4,762 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y yang terletak pada titik 4,762. Selain itu hal ini dapat diindikasikan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (tidak ada perubahan), maka rata-rata kinerja pegawai bertambah sebesar 4,762.
- $\beta_1$  = 0,107 adalah koefisien regresi *Learning Organization* ( $X_1$ ) yang berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut berarti bahwa ketika *Learning Organization* ( $X_1$ ) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari  $X_1$  sebesar 0,107 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan  $X_1$  sebesar 1, maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,107.
- $\beta_2$  = 0,226 adalah koefisien regresi Sistem Informasi ( $X_2$ ) yang berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut berarti bahwa ketika Sistem Informasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari  $X_2$  sebesar 0,226 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan  $X_2$  sebesar 1, maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,226.
- $\beta_3$  = 0,661 adalah koefisien regresi Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) yang berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut berarti bahwa ketika Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai ( $Y$ )

juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X3 sebesar 0,661 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X3 sebesar 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,661.

e.  $e_i$  = Variabel pengganggu (4,786).

Hasil keputusan statistik dari analisis data pada Tabel 6 kolom nilai t-hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel (Ulum, 2018) maka instepretasinya adalah sebagai berikut:

- Hasil t-hitung untuk variabel *Learning Organization* (X1) sebesar 0,617, yang kurang dari t-tabel (2.04841). Oleh karena itu, *H1 ditolak*, menunjukkan bahwa secara parsial, *learning organization* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi X1 sebesar 0,543, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- Untuk variabel Sistem Informasi (X2), hasil t-hitung sebesar 1,114, yang juga lebih kecil dari t-tabel (2.04841). Sebagai hasilnya, *H2 ditolak*, menunjukkan bahwa secara parsial, sistem informasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi X2 sebesar 0,275, lebih besar dari 0,05, menyiratkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.
- Hasil t-hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) adalah 3,250, yang melebihi t-tabel (2.04841). Oleh karena itu, *H3 diterima*, menandakan bahwa secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi X3 sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel X3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Nilai F-hitung digunakan untuk mengkaji pengaruh simultan variabel X terhadap Y setelah dibandingkan dengan nilai F-tabel (Setiawan, 2015). Berdasarkan analisis data *output* SPSS dilihat dari tabel ANOVA didapatkan nilai F-hitung sebesar 6,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai F-hitung (6,180) > F-tabel (2,946685), maka artinya *H4 diterima* artinya yaitu *learning organization*, sistem informasi, dan komitmen organisasi secara simultan atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	80.418	3	26.806	6.180	.002 <sup>b</sup>
1 <i>Residual</i>	121.457	28	4.338		
Total	201.875	31			

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Sistem\_Informasi, Learning\_Organisation*

Sumber: *Data Output SPSS (2023)*

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui untuk memprediksi besar pengaruh total dari variabel-variabel X terhadap Y dalam bentuk persentase (Ulum,

2018). Hasil uji  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai *adjusted square* ( $r^2$ ) sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal tersebut berarti variabel dependen (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independennya yakni *Learning Organization* (X1), Sistem Informasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), sedangkan sisanya sebesar 66,6% kemungkinan dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631	.398	.334	2.083

Sumber: Data Output SPSS (2023)

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan *learning organization* sulit dijalankan oleh pegawai yang telah memasuki masa purna tugas. Mereka kesulitan menerima informasi terkait pembelajaran aplikasi online atau sistem informasi terbaru, menghambat pengembangan keterampilan baru karena kemampuan mengingat yang menurun. Hal ini berdampak negatif pada upaya mereka untuk belajar dan menyerap informasi secara maksimal.

Temuan ini diperkuat oleh teori *The Learning Organization* (Marquardt & Reynolds, 1994), yang menekankan bahwa *learning* tidak hanya tentang menyerap dan memahami informasi baru, tetapi juga tentang bagaimana pengetahuan baru tersebut mengubah perilaku atau dipraktikkan dalam bentuk keterampilan yang sebelumnya tidak dimiliki. Praktik keterampilan baru secara berkala diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, dalam praktiknya, pegawai yang mendekati masa purna tugas kesulitan menyerap, memahami, dan mempraktikkan informasi tersebut.

Selain itu, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel *learning organization* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ditemukan hasil yang berbeda (Harimu et al., 2021; Purnamasari, 2019; Wijonarko et al., 2022) pada karyawan di berbagai konteks organisasi, menyoroti kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh pegawai yang mendekati masa purna tugas.

Hasil uji hipotesis H2 menunjukkan bahwa sistem informasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis statistik dengan uji t menunjukkan bahwa  $t$ -hitung X2 (1,114) <  $t$  tabel (2.04841), sehingga H2 ditolak. Kesimpulan ini menegaskan bahwa variabel sistem informasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, menunjukkan bahwa sistem informasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Penilaian indikator X2.1 menyatakan bahwa kualitas sistem aplikasi online yang digunakan sesuai dengan kebutuhan, namun realitasnya, penggunaan lebih dari satu aplikasi online dalam satu divisi menyebabkan *double jobdesk*. Hal ini menambah beban kerja pegawai, mengakibatkan penggunaan tenaga dan waktu yang tidak efektif dan efisien.

Penemuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Ichsan, 2020; Rahmi & Rahmah, 2021; Sutjahjo et al., 2021), yang menunjukkan bahwa variabel sistem

informasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis H3, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi. Analisis statistik dengan uji t menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung } X_3 (3,250) > t\text{-tabel } (2,04841)$ , sehingga H3 diterima. Kesimpulan ini menegaskan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berdampak positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.

Artinya, ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap Puskesmas Singotrunan Banyuwangi, kinerja mereka cenderung meningkat. Komitmen organisasi pegawai di Puskesmas Singotrunan terbukti baik, dilihat dari temuan penelitian. Mereka menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas, serta memiliki motivasi kuat untuk tetap bekerja di Puskesmas Singotrunan. Hal ini menjadi pendorong utama peningkatan kinerja mereka.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Dewi et al., 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk tetap berada di lingkungan kerja mereka, mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik secara konsisten.

Hasil analisis statistik melalui aplikasi SPSS versi 25 mengenai learning organization, sistem informasi, dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan Banyuwangi. Bukti dari hasil uji statistik, khususnya Uji F, menunjukkan nilai F-hitung (6,180) yang lebih besar dari nilai F-tabel (2,946685), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,005$ . Sehingga,  $H_4$  diterima.

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa pegawai Puskesmas Singotrunan percaya bahwa jika penerapan learning organization di Puskesmas Singotrunan dilakukan dengan baik, didukung oleh sistem informasi yang memadai, dan disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja pegawai Puskesmas Singotrunan akan mengalami peningkatan. Temuan ini menggambarkan bahwa kombinasi positif dari ketiga faktor tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak karena learning organization secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.  $H_2$  juga ditolak karena sistem informasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun,  $H_3$  diterima karena komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  $H_4$  diterima dalam penelitian ini, karena terbukti bahwa secara simultan learning organization, sistem informasi dan komitmen organisasi berdampak nyata terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Singotrunan Banyuwangi.

Manajemen Puskesmas Singotrunan Banyuwangi perlu secara progresif memantau dan meningkatkan learning organization untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal sistem informasi, disarankan agar pihak Puskesmas dan Kementerian Kesehatan RI memperhatikan kelengkapan perangkat keras dan lunak

serta fasilitas pendukung, seperti kecepatan internet, untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja. Integrasi aplikasi perlu dilakukan di setiap divisi untuk menghindari double input data yang dapat menghambat efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Penelitian lanjutan pada variabel yang sama di Puskesmas Singotrunan direkomendasikan untuk memastikan hasil uji t secara menyeluruh.

**Referensi :**

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <http://penerbitzaini.com>
- Anggreini. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Adanu Abimata.
- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Cahyadi, L. (2021). Memahami Learning Organization. *Jurnal Forum Ilmiah*, 18(3), 381-390.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS 1 SERIRIT. *EMAS*, 3(3), 71-90.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Harimu, Y. E., Johnly, R., Tinneke, P., & Tumbel, M. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(1), 47-51.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Ichsan, N. R. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>
- Loudon, K. C., & Loudon, J. P. (2014). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (S. Wall, B. Horan, & A. Bradbury, Eds.; 13th ed.). Salemba Empat.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Irwin Professional Publishing .
- Murniyanti, S. (2023). Efisiensi Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Puskesmas Dalam Pelayanan Publik Di Puskesmas Cot Iju Peusangan. *Lentera: Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial, Dan Budaya*, 7(2).
- Nadila, J. P., Kamino, T., & Yuliandari, N. K. (2021). ANALISA FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SANS LOGISTIC. *ANALISA : JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 9(1), 10-18.

- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). PERAN KNOWLEDGE SHARING, LEARNING ORGANIZATION DAN INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 21(2), 1–25.
- Pribadi, J. D., Permanasari, K. I., Utaminingsih, A., Hadi, M., & Fadilah, Z. N. (2023). Pengaruh Digitalisasi, Keamanan Dokumen dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Tata Kelola Dokumen. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 389–402.
- Pujilestari, F. P. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SIDOTOPO KOTA SURABAYA. *Sasanti: Journal of Economics and Business*, 2(1), 30–43.
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Kantor Cabang Tebet. *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65.
- Rahmi, A., & Rahmah, S. (2021). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar). *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2), 105–112.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Gafindo Persada.
- Sampurna, & Nindhia. (2018). *Metodologi Penelitian Dan Karya Ilmiah*. Universitas Udayana.
- Schwartz, M. J., & Ris, R. C. (2017). *The International Monetary Fund and the Learning Organization : The Role of Independent Evaluation*. International Monetary Fund.
- Setiawan, B. (2015). *Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas, Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial Dan Bisnis Dengan SPSS*. ANDI.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). PENGARUH DIGITALISASI SISTEM PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAU VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR WILAYAH SEMARANG). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JMOB: Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 137–148.
- Ulum, M. H. (2018). *Buku Statistik*. STIKes Widya Cipta Husada.

- Walo, J., Yanuarko, A., Asrori, Apriani, T., Riva, A., Faruk, M. S. U. A., Palupi, A. P., Sari, N. R., & Kusumaningrum, D. A. (2021). *Inovasi Digitalisasi Pelayanan Publik, Tata Kelola Pemerintahan, Dan Inovasi Bentuk Lainnya Pada Daerah Terinovatif*. Bina Praja Press. .
- Wijonarko, B., Diah Utari Dewi, N., & Ayu Putu Sri Widnyani. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LEARNING ORGANIZATION DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.  
<http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Sragen pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (UNDIP)*, 10(1), 6–11.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.