

PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KESEHATAN KABUPATEN KERINCI

Yela Santiya, S.AP¹, Ade Nurma Jaya Putra, S.Sos., M.A.P² Awal Khairi, S.Sos., M.A.P³
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

santiyayela40@gmail.com

adenurmajayaputra@gmail.com

awalkhiari@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the influence of employee motivation on organizational commitment and job satisfaction at the BPJS Kesehatan office in Kerinci regency. Based on the results of research and discussion of the Effect of Employee Motivation on Organizational Commitment with Job Satisfaction at the BPJS Kesehatan Office of Kerinci Regency, it can be concluded as follows : $Y = 52,953 + 0.299 + 0.319 X_2$. 1. Positive constant value 52,953 Likewise the coefficient of Employee Work Motivation Variable (X_1) and Organizational Commitment (X_2) respectively positive 0.299 and positive 0.319, it can be interpreted that Employee Work Motivation Against Organizational Commitment (X_2) With Job Satisfaction at the Office BPJS Kesehatan Kerinci Regency will increase (Y). 2. The t -count for the Motivation variable (X_1) is 2.267 ($\alpha = 0.05$), then the t -count is $2.267 > t$ -table 2.026, then H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that Employee Work Motivation Against Employee Organizational Commitment With Job Satisfaction As In the Office BPJS Kesehatan Kerinci Regency. Then the Variable for Organizational Commitment (X_2) is 2.682 ($\alpha = 0.05$) then the t -count is $2.682 > 2.026$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Employee Work Motivation (X_1) Against Organizational Commitment (X_2) With Job Satisfaction (Y) In BPJS Kesehatan Kerinci Regency Office. 3. F count is 11,946 with a significant level of 0.00 F count ($\alpha = 0.05$; db regression = 2; db residual 38) $> F$ table 11,946 > 0.00 so with a significant value less than 0.05 ($0,000 < 0.005$), it can be concluded that Employee Work Motivation (X_1) Organizational Commitment (X_2) has a positive effect on Employee Job Satisfaction at BPJS Kesehatan Kerinci Regency Office (Y). 4. F count is 13.576 with a significant level of 0.00 F count ($\alpha = 0.05$; db regression = 2; db residual 38) $> F$ table 13.576 > 0.00 so with a significant value less than 0.05 ($0.000 < 0.005$), it can be concluded that Employee Work Motivation (X_1) Organizational Commitment (X_2) has a positive effect on Employee Job Satisfaction at the BPJS Kesehatan Office of Kerinci Regency (Y). 5. The value of R Square above will be changed in percent form to find out how much the contribution of Organizational Commitment and Work Motivation of Employees to Employee Performance at the BPJS Kesehatan Office of Kerinci Regency. The value of R Square is 0.298 if the percentage is 29.8%, it means that the amount of Organizational Commitment and Work Motivation of Employees on Employee performance at the BPJS Kesehatan Office of Kerinci Regency is 29.8% while the remaining is 70.2%. Influenced by the variables examined in this study.

Keywords: Employee Work Motivation (X_1), Organizational Commitment (X_2) Job Satisfaction (Y)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada Kantor BPJS Kabupaten Kerinci. Teori motivasi yang digunakan adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu faktor Motivasi dan faktor kepuasan. Metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan yang merupakan karyawan tetap pada Kantor BPJS Kabupaten Kerinci. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis *path* yang diolah menggunakan *SPSS Statistic v.16*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Kerjasama, Komitmen Organisasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini tenaga kerja biasa juga dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu.

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Terdapat teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Nickels (2009:334), yaitu faktor motivator dan. Faktor motivator merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan. Sedangkan pada faktor hygiene, yang merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

“Komitmen karyawan pada organisasi mengacu pada tiga dimensi. Pertama, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat (*strong affective commitment*) akan melakukan terus pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, *continue commitment* merupakan kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan. Ketiga, komitmen normatif yaitu perasaan memiliki kewajiban untuk tetap bertahan pada organisasi.” (Meyer dan Allen,

1991:7)

Kepuasan Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia, kepuasan kerja merupakan *'the way an employee feels about his or her job'*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada kantor BPJS kesehatan kabupaten kerinci terkait dengan komitmen organisasi di temukan masalah diantaranya:

1. Masih terdapat karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dan yang datang terlambat sesuai yang diperintahkan kepadanya, disebabkan minimnya kesadaran diri akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan oleh sebab itu perlu di adakan komitmen dan tanggung jawab terhadap organisasi.
2. Masih ada terdapat kurangnya di utamakan kepuasan kerja dari apa yang di kerjakan dan tugas untuk mencapai target yang masih kurang jelas sehingga kualitas di kantor BPJS itu menjadi kurang terorganisir.
3. Menurunnya kualitas kerja di sebabkan kurangnya motivasi dari atasan yang mana dalam melaksanakan tugas tidak terorganisasi sangat dengan baik
4. Tidak baiknya kuantitas kerja seperti kurangnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.
5. Masih kurangnya semangat di karenakan kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap komitmen karyawan sehingga mengakibatkan tidak ada kepuasan kerja terhadap karyawan

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Konsepsi penelitian peneliti adalah model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Jumlah karyawan yang ada berkerja pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci berjumlah kurang dari 100 orang yaitu berjumlah sebanyak 40 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 40 orang pegawai.

Responden

Seluruh Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci berjumlah yang berjumlah 40 orang.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Motivasi Kinerja Pada penelitian ini Motivasi Kinerja merupakan variabel independen, indikator menurut Hamzah B Uno (2009:73) yaitu :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan matang

Ada umpan balik antara hasil pekerjaanya Kepuasan Kerja menjadi variabel dependen yang dimana kepuasan kinerja memiliki indikator menurut Hasibuan (2014)

1. Gaji
2. Pekerjaan Itu Sendiri
3. Rekan Kerja
4. Pengawasan
5. Promosi Jabatan
6. Lingkungan Kerja

Menurut Allen & Mayer (1990) Terkadang kita tidak menyadari bahwa komitmen itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif.

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:

- a. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan tentang permasalahan yang sesuai dengan variabel penelitian penulis yaitu kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
- b. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, menurut Arikunto (2006:151) menyatakan bahwa angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan karyawan berkerja pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci

Interprestasi Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuesioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

TABEL :
DAFTAR SKOR JAWABAN PERNYATAAN

| Alternatif Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono(2010:93)

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2006:123) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 16.00 Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

- Y : Komitmen Organisasi
- b₁ b₂ : Koefesiensi regeresi masing-masing variabel
- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Kepuasan Kerja
- a : Nilai Konstanta

Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji F
 $R^2 / (K-1)$

$$F = \frac{(1-R^2) / n - K}{(1-R^2) / n - K}$$

R : Nilai Koefisien Korelasi berganda
K : Jumlah Variabel bebas
n : Jumlah sampel
F hitung : Nilai F yang dihitung

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel :
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Pengaruh (X1) Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja (X2)
ANOVA^a

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------|
| 1 | Regression | 43.800 | 2 | 21.900 | 11.946 | .000 |
| | Residual | 405.174 | 36 | 11.255 | | |
| | Total | 448.974 | 38 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, Motivasi Kerja Karyawan X1

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Y

Berdasarkan tabel 3.10 diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 11.946 dengan tingkat signifikan 0.00 F hitung ($\alpha = 0,05$; db regrasi = 2 ; db residual 38) > F tabel 2.46 > 0,00 maka dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X1) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X2). Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci.

Tabel :
Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Motivasi Kerja Karyawan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen
Organisasi (Y)
ANOVA^a

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------|
| 1 | Regression | 58.800 | 2 | 23.700 | 13.576 | .000 |
| | Residual | 765.874 | 37 | 21.655 | | |
| | Total | 548.674 | 38 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------|
| 1 | Regression | 58.800 | 2 | 23.700 | 13.576 | .000 |
| | Residual | 765.874 | 37 | 21.655 | | |
| | Total | 548.674 | 38 | | | |

b. Dependent Variable: Komitmen
Organisasi X2

Berdasarkan tabel 3.11 diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 13. 576 dengan tingkat signifikan 0.00 F hitung ($\alpha = 0,05$; db regrasi = 2 ; db residual 38) > F tabel 2.46 > 0,00 maka dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X1) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (X2) Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci.

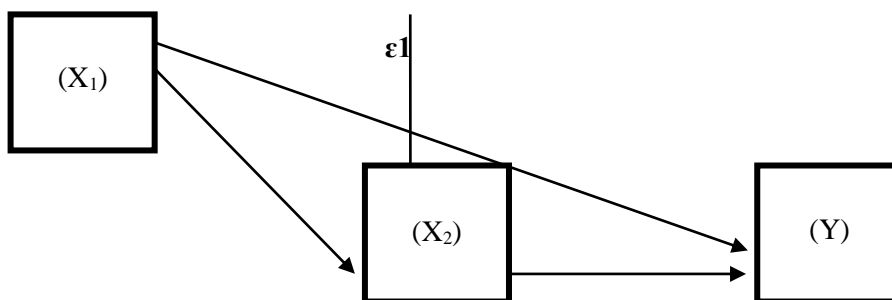
3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur dalam penggunaan analisis regresi untuk menguji hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

3.9.1 Pengujian Model Konseptual

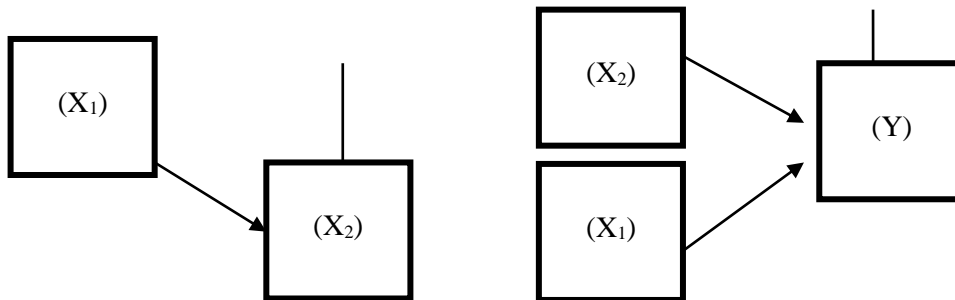
3.9.2 Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₂), Variabel Kepuasan Kerja (X₂), terhadap Komitmen Organisasi (Y), Variabel Kepuasan Kerja (X₂), terhadap Komitmen Organisasi (Y), Motivasi Kerja Karyawan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₂), dan pengaruh tidak langsung dari variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y), melalui Kepuasan Kerja (X₂), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*path analysis*) berikut ini :



Gambar 3.13 Gambar Model Analisis Jalur Tentang Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan Model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Sub struktur jalur 1 dan Sub Struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini:



Gambar 3.14 Sub struktur jalur 1

Gambar 3.15 Sub struktur jalur 2

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Koefisien jalur Sub struktur 1 dan Sub struktur 2.

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut:

- a. Regresi tahap 1 Beta $X_{12} = 0,200$ ($t = 0,038$) = ρ_{21}
- b. Regresi tahap 2 Beta $X_{1y} = 0,498$ ($t = 0,000$) = ρ_{y1}
- c. Regresi tahap 1 Beta $X_{2y} = 0,207$ ($t = 0,014$) = ρ_{y2}

Keterangan:

- Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur
- ρ_{21} = Koefisien jalur antara X₁ dengan X₂
- ρ_{y1} = Koefisien jalur antara X₁ dengan Y
- ρ_{y2} = Koefisien jalur antara X₂ dengan Y

2. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Motivasi Kerja Karyawan (X₁) Kepuasan Kerja (X₂)

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{1 - 0,677^2} \\
 &= \sqrt{0,542671} \\
 &= \mathbf{0,974}
 \end{aligned}$$

- 2) berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub struktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut :

3. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

- 1). Koefisien jalur untuk residual sub struktur 2 : Motivasi Kerja Karyawan (X₁) Kepuasan

Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

$$\begin{aligned}
 e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{1 - 0.744^2} \\
 &= \sqrt{0,446464} \\
 &= 0,778
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- e_1 = Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)
- e_2 = Koefisien jalur untuk residual Substruktur 2: Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
- R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
- 3.2 = Bilangan konstan

1. Hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) antara Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $10.022 > 1.677$. Artinya ada hubungan linear antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X2). Besar pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) $0,230 \times 0,230 = 0,05$ atau 5%
2. Hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh angka t sebesar $6.695 > 1,677$. Artinya ada hubungan linear antara Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dan Komitmen Organisasi (Y). Besar Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,577 \times 0,577 = 0,334\%$ atau 33,4%
3. Hubungan Komitmen Organisasi (Y) dengan Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh angka t sebesar $2.381 > 1,677$ Artinya ada hubungan linear Kepuasan Kerja (X2) antara Komitmen Organisasi (Y). Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). sebesar $0,277 \times 0,277 = 0,076$ atau 0,76%

Substruktur Mediasi (Sobel Tes)

- a. Hubungan Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dan Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2). Dengan menggunakan 3 Variabel yaitu Motivasi Kerja Karyawan (X_1) sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja (X2) sebagai mediator dan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Langkah regresi dilakukan sebanyak 2 kali, regresi pertama dilakukan Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (X2), kemudian regresi kedua dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Pertama : Menentukan Hepotesis

- H1 : Motivasi Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- H2 : Motivasi Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (X2)
- H3 : Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y)
- H4 : Motivasi Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2)

Kedua : Menghitung Regresi dan Nilai Z

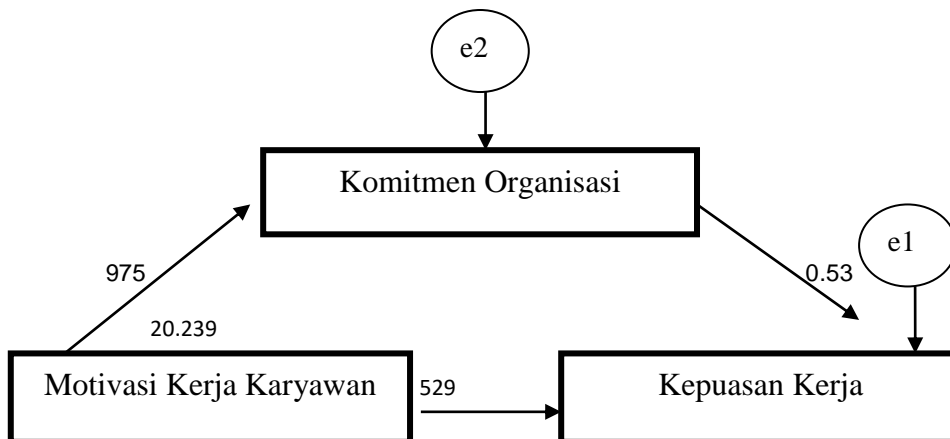
Tabel 3.16 Gambar Analisis Mediator Motivasi Kerja Karyawan (X_1)

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|---------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| Komitmen Organisasi | .6332 | .174 |
| Kepuasan Kerja | .071 | 12.458 |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2020

Dari table 3.16 diatas hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,6332 dengan *standar error* 0,174. Kemudian untuk Komitmen Organisasi (Y) mendapat 0,071 *standar error* 12.458. Sehingga Motivasi Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (Y). Kemudian Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan langsung terhadap Komitmen Organisasi (Y). Adapun Hasil Analisis Jalur dapat dilihat pada gambar 3.17 di bawah ini

Gambar 3.17 Komitmen Organisasi



Dari gambar 3.17 di atas terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan kemudian Kepuasan Kerja (X_2) di buktikan dengan nilai koefisien jalur $0,975 \times 0,053$ di dapat 0,051675 (0,036 *Indirect Effects*) dan kemudian di lakukan sobel test untuk mendapatkan nilai Z sobel dengan rumus $Z\text{-value} = \frac{a*b}{\sqrt{b^2*Sa^2 + a^2*Sb^2}}$ dan di dapat nilai Z sobel sebesar 2.55896576 > 1,96 yang artinya terdapat pengaruh signifikan tidak langsung Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Kepuasan Kerja (X_2) perhitungan secara manual nilai Z dengan rumus sobel tes :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa + a^2SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0,975 \times 0,071}{\sqrt{(0,6332,0,1742) + (0,9752,12,4582)}}$$

$$Z = 2.55896576$$

Dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva norma sebagai batasan maka nilai Z tabel adalah 1,98

Kriteria uji hepotesis sebagai berikut :

Jika Z sobel test > Z Tabel maka Ho di tolak dan H1 di terima

Jika Z sobel test < Z Tabel maka Ho di tolak dan H1 di tolak

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai Z sebesar 2.55896576 karena nilai Z yang di peroleh sebesar 2,558 > 1,98 dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

3.11 Signifikansi Pengaruh

Berdasarkan Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 5%, Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 24,8% pengaruh langsung Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 24,8% pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 2.55%.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci, Berdasarkan pada tabel 3.9 diatas, maka dapat di buat persamaan model regresi sebagai berikut.
$$Y = 52.953 + 0.299 + 0.319 X_2$$
. Nilai konstanta positif 52.953 Begitu juga nilai koefisien Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_1) dan Komitmen Organisasi (Y) masing-masing positif 0.299 dan positif 0.319 dan standar eror 0,094 maka dapat di artikan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci akan meningkat.
2. t-hitung untuk variabel Motivasi (X_1) adalah 2.267 ($\alpha = 0,05$) maka t hitung 2.267 > t-tabel 1,686 maka H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci. Kemudian Variabel Untuk Komitmen Organisasi (Y) adalah 2.682 ($\alpha = 0,05$) maka t-hitung 2.682 > 2,024 maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Dengan Kepuasan Kerja (X_2)
3. F hitung adalah sebesar 11.946 dengan tingkat signifikan 0.00 F hitung ($\alpha = 0,05$; db regresi = 2 ; db residual 38) > F tabel 2.46 > 0,00 maka dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,005), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci (X_2).
4. F hitung adalah sebesar 13. 576 dengan tingkat signifikan 0.00 F hitung ($\alpha = 0,05$; db regresi = 2 ; db residual 38) > F tabel 2.46 > 0,00 maka dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,005), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X_1) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci (X_2).
5. Nilai R Square di atas akan di rubah dalam bentuk persen guna mengetahui seberapa besar sumbangan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci. Nilai R Square sebesar 0.298 jika di persenkan 29.8 % artinya besar Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci adalah 29.8 % sedangkan sisanya 70.2 %. Di pengaruhi oleh variabel yang di teliti dalam penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S 2006, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
Abdurrahmat fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
Anwar Prabu Mangku Negara, 2004 67-68, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
Alimohammadi & Neyshabor. (2013). *Work motivation and organizational commitment among Iranian employees*. International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management, 1(3), 112.
Buchanan, RE. & Gibbons, NE. editor, 1974. *Bergey's Manual of Determinative Bacteriology*. Eight ed. The William & Wilkins Company. Baltimore. USA
Davis, J. H., Schoorman, F.D., & Donaldson, L. 1997. *Toward a stewardship theory of management*.

- Academy of Management Review, 22: 20-47.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan S.P, Malayu 2008 11, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : edisi revisi. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan S.P, Malayu 2005, *Organisasi dan Motivasi* , Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE UGM
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill
- Johnson, D.W., Johnson, R.T. & Johnson-Holubec, E.J. 2003. *Cooperation in the Classroom*. Bandung: Alfabeta.
- Mujiono, 2002. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta dan Depdikbud
- Rosidah, 2009. *Manajemen Penempatan*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Robins, Stephen, 2006 *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Edisi kesepuluh./
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Locke, A.E. 1997. *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan*. (Terjemahan : Aris Ananda) Jakarta: Mitra Utam
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sudjana. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Falah Production.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* : Alfabeta. Bandung
- Sugiono, 2003 *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1 Bandung : Alfabet
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset
- Wibowo, (2011:25) *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wursanto, (2000) *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Wirawan, 2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori aplikasi dan penelitian, Jakarta: Salemba empat