



Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Imel Rahmawati^{1*}, Sri Harini¹, Palahudin¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Djuanda, Indonesia

Corresponding author email: imel.rahmawati@unida.ac.id

Article Info

Article history:

Received May 12, 2024
Approved June 10, 2024

Keywords:

Organizational Commitment, Motivation, Job Satisfaction, employee engagement

ABSTRACT

This research aims to determine the direct and indirect influence of motivation, job satisfaction on organizational commitment and employee engagement as an intervening variable at the New Ayuda Puncak Hotel. This research is quantitative research, using primary and secondary data where data collection uses field studies and literature studies. In this research the author used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 and path analysis with the Sobel test. The sample in this research was all 63 hotel employees. The results of the research show that motivation and job satisfaction have a direct positive and significant effect on employee engagement, motivation and job satisfaction have a direct positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a direct positive and significant effect on employee engagement and employee engagement is able to mediate motivation and job satisfaction to organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel New Ayuda Puncak. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan data primer dan sekunder yang pengumpulan datanya menggunakan studi lapangan dan studi pustaka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 dan analisis jalur dengan uji sobel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel yang berjumlah 63 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan keterikatan karyawan mampu memediasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Rahmawati, I., Harini, S., & Palahudin, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1410–1422. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2652>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat strategi dan penting dalam perusahaan. Berbeda dengan faktor lainnya, sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling berharga. Kualitas SDM yang tinggi akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM sebagai pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang ada di sebuah perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi SDM-nya. Sebab, komitmen yang baik antara karyawan dengan perusahaan tentu akan memiliki dampak positif terhadap ketercapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, (Busro, 2018). Dimensi komitmen organisasi meliputi komitmen afektif dengan indikator rasa percaya terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kepentingan organisasi. Komitmen berkelanjutan dengan indikator keinginan bertahan dalam organisasi dan tidak nyaman meninggalkan organisasi. Komitmen normatif dengan indikator kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi, (Busro, 2018). Komitmen organisasi dapat muncul akibat adanya faktor yang mempengaruhi, faktor tersebut meliputi: motivasi, kepemimpinan, kompensasi, semangat dan etos kerja, (Mar'at, 2018) faktor lain yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan pekerjaan, (Sopiah, 2008) faktor yang lainnya adalah keadilan dan kepuasan kerja, keamanan, pemahaman organisasi, keterikatan pegawai dan kepercayaan pegawai, (Priansa, 2018).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2017). Indikator motivasi meliputi Kebutuhan untuk berprestasi, indikatornya meliputi kemampuan dan kreativitas. Selanjutnya kebutuhan akan kekuasaan, indikatornya Adapun kebutuhan akan berafiliasi, indikatornya dari kebutuhan akan berafiliasi meliputi gairah kerja dan interaksi dengan orang lain, (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, (Afandi, 2018). Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah/gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja, (Afandi, 2018)..

Keterikatan karyawan dijelaskan sebagai suatu kondisi psikologis dimana seorang pegawai mempunyai keinginan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan, (Schaufeli, 2013). Adapun indikator keterikatan karyawan adalah *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan), (Schaufeli et al. 2002).

Hotel New Ayuda Puncak adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa industri perhotelan didirikan tahun 2006 di bawah pengelolaan PT. Ayuda Group yang mengelola 5 unit hotel yang tersebar di Puncak Cisarua Bogor. Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perhotelan merupakan pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang.

Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya motivasi, kepuasan dan keterikatan dalam bekerja, sehingga menimbulkan rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari keinginan mereka dalam mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1. Data Labour Turnover Hotel New Ayuda Puncak Tahun 2022

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari	-	-	70
Februari	-	1	69
Maret	3	-	72
April	1	-	73
Mei	-	3	70
Juni	3	-	73
Juli	-	-	73
Agustus	-	6	67
September	-	3	64
Oktober	2	-	66
November	-	-	66
Desember	-	3	63
Jumlah Karyawan Masuk (a)			9
Jumlah Karyawan Keluar (b)			16
Jumlah Karyawan Awal Tahun (c)			70
Jumlah Karyawan Akhir Tahun (d)			63
Rata-rata jumlah karyawan (e)			66,5
Tingkat Perputaran Karyawan (b-a)/(e)			11%

Sumber : Hotel New Ayuda Puncak, 2023

Tingkat *turnover rate* di perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%, (Mardiana et al, 2014). Dari pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa *labour turnover* pada Hotel New Ayuda Puncak terbilang tinggi karena lebih dari 10%, yaitu sebesar 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya indikasi kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja, sehingga Hotel New Ayuda Puncak perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memperkuat komitmen karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi Karyawan yang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang merupakan perwujudan dari gairah kerja.

Tabel 2. Tingkat Kehadiran Karyawan Hotel New Ayuda Puncak Oktober 2022-Maret 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Total Kehadiran Seharusnya	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
Oktober (2022)	68	1451	46	1497	96,93	3,07
November (2022)	70	1548	34	1582	97,85	2,15
Desember (2022)	70	1546	24	1570	98,47	1,53
Januari	65	1330	66	1396	95,27	4,73

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Total Kehadiran Seharusnya	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
(2023)						
Februari (2023)	65	1379	64	1443	95,56	4,44
Maret (2023)	65	1550	49	1599	96,94	3,06
Rata-Rata					96,81	3,19

Sumber: Hotel New Ayuda Puncak, 2023

Rata-rata tingkat kehadiran karyawan Hotel New Ayuda Puncak selama bulan Oktober sampai dengan bulan Maret tahun 2023 yaitu 96,81% dengan tingkat ketidakhadiran 3,19%. Tingkat maksimum ketidakhadiran yaitu 3%, apabila ketidakhadiran karyawan di suatu perusahaan melebihi 3% maka dapat dikatakan tinggi, (Flippo, 2013). Dari pendapat ini kita ketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Ayuda Group dikategorikan tinggi karena lebih dari 3%, yaitu sebesar 3,19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi kurangnya motivasi karyawan Hotel New Ayuda Puncak oleh sebab itu Hotel harus lebih baik lagi dalam memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi juga adalah kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah dari 20 karyawan yang mengisi survei dihasilkan jawaban rata-rata ya sebanyak 7 karyawan dan tidak sebanyak 13 karyawan atau sebesar 65% karyawan merasa tidak puas dengan beberapa kebijakan perusahaan. Dari 13 jawaban tidak yang mendominasi adalah mengenai gaji dan tunjangan yang diterima, apresiasi atasan serta kebijakan promosi.

Adapun tanggapan karyawan mengenai keterikatan karyawan yang bekerja di Hotel New Ayuda Puncak masih tergolong rendah dari 20 karyawan yang mengisi survei dihasilkan jawaban rata-rata ya sebanyak 7 karyawan dan tidak sebanyak 13 karyawan atau 65% karyawan memiliki keterikatan yang rendah. Dari rata-rata 13 karyawan yang menyatakan tidak didominasi oleh kepuasan dalam pekerjaannya.

Hal yang paling utama untuk dipertimbangkan lebih jauh adalah bagaimana agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, sehingga karyawan dapat berkontribusi optimal dan dengan sukarela bersama-sama menjalankan semua program dalam organisasi dengan suka hati. Akan tetapi dalam pelaksanaannya Hotel New Ayuda Puncak belum secara maksimal dapat mengelola SDM yang dimilikinya. Adanya permasalahan di Hotel New Ayuda Puncak perlu mendapat perhatian yang besar dari manajemen perusahaan untuk bisa meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki karena pada hakikatnya karyawan menjadi aset terpenting bagi perusahaan untuk dapat berkontribusi secara maksimal untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening yang berlokasi di Hotel New Ayuda Puncak.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel New Ayuda Puncak, desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah 64 karyawan hotel, Jenis sampel dalam penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Prosedur pengumpulan data yaitu dengan studi lapangan berupa wawancara, kuesioner dan pengamatan. Studi pustaka berupa teori dan pendapat dari berbagai ahli dan ilmuwan dalam buku-buku, literatur, tulisan-tulisan dan aturan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, verifikatif dan analisis jalur. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Hotel New Ayuda Puncak adalah salah satu unit hotel yang berdiri sejak tahun 2006, dengan nama awal Hotel New Ayuda. New Ayuda Puncak Hotel juga merupakan hotel yang dinaungi oleh PT. New Ayuda. PT. New Ayuda adalah sebuah perusahaan yang mengelola beberapa hotel di wilayah puncak. PT. New Ayuda berdiri tahun 2011 dengan nama Budi Karya Group (BKG). Hotel pertama yang bergabung dengan BKG ditahun 2011 adalah New Ayuda Puncak Hotel. Di awal tahun 2014, New Ayuda Puncak Hotel sudah memiliki 101 unit kamar dengan kapasitas 202 orang dilengkapi pilihan fasilitas ruang pertemuan dengan berbagai kapasitas mulai dari ruang pertemuan kecil berkapasitas 15 orang sampai dengan ruang pertemuan besar berkapasitas 200 orang, selain itu masih ada fasilitas lain berupa kolam renang, *playground*, pemancingan, *fish therapy* dan karaoke.

Karakteristik Karyawan

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel New Ayuda Puncak yang berjumlah 64 karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan pada karyawan dihasilkan gambaran bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 54 orang dengan usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 42 orang serta masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang.

Metode Pengujian Data

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Hasil uji validasi dapat diukur dengan membandingkan tabel kriteria dengan ketentuan jika koefisien korelasi $r \geq 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika koefisien korelasi $r < 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 25. Berikut hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corelation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,647	0,3	Valid
	Y.2	0,647	0,3	Valid
	Y.3	0,601	0,3	Valid
	Y.4	0,660	0,3	Valid
	Y.5	0,690	0,3	Valid
	Y.6	0,636	0,3	Valid
	Y.7	0,612	0,3	Valid
	Y.8	0,667	0,3	Valid
	Y.9	0,594	0,3	Valid
	Y.10	0,614	0,3	Valid
	Y.11	0,581	0,3	Valid
	Y.12	0,755	0,3	Valid
	Y.13	0,729	0,3	Valid
	Y.14	0,709	0,3	Valid
Motivasi (X_2)	X1.1	0,463	0,3	Valid
	X1.2	0,480	0,3	Valid
	X1.3	0,428	0,3	Valid
	X1.4	0,441	0,3	Valid
	X1.5	0,637	0,3	Valid
	X1.6	0,614	0,3	Valid
	X1.7	0,583	0,3	Valid
	X1.8	0,575	0,3	Valid
	X1.9	0,712	0,3	Valid
	X1.10	0,734	0,3	Valid
	X1.11	0,596	0,3	Valid
	X1.12	0,596	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,340	0,3	Valid
	X2.2	0,511	0,3	Valid
	X2.3	0,570	0,3	Valid
	X2.4	0,321	0,3	Valid
	X2.5	0,359	0,3	Valid
	X2.6	0,351	0,3	Valid
	X2.7	0,662	0,3	Valid
	X2.8	0,487	0,3	Valid
	X2.9	0,482	0,3	Valid
	X2.10	0,354	0,3	Valid
	X2.11	0,414	0,3	Valid
	X2.12	0,432	0,3	Valid
	X2.13	0,624	0,3	Valid
	X2.14	0,617	0,3	Valid
	X2.15	0,648	0,3	Valid
	X2.16	0,649	0,3	Valid
	X2.17	0,494	0,3	Valid
	X2.18	0,494	0,3	Valid
	X2.19	0,434	0,3	Valid
	X2.20	0,398	0,3	Valid
	X2.21	0,395	0,3	Valid
	X2.22	0,669	0,3	Valid
	X2.23	0,668	0,3	Valid
	X2.24	0,469	0,3	Valid
	X2.25	0,262	0,3	Tidak Valid
	X2.26	0,586	0,3	Valid

Variabel	Indikator	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
	X2.27	0,554	0,3	Valid
	X2.28	0,554	0,3	Valid
Keterikatan Karyawan (Z)	Z.1	0,498	0,3	Valid
	Z.2	0,498	0,3	Valid
	Z.3	0,400	0,3	Valid
	Z.4	0,300	0,3	Valid
	Z.5	0,321	0,3	Valid
	Z.6	0,316	0,3	Valid
	Z.7	0,743	0,3	Valid
	Z.8	0,737	0,3	Valid
	Z.9	0,702	0,3	Valid
	Z.10	0,662	0,3	Valid
	Z.11	0,589	0,3	Valid
	Z.12	0,463	0,3	Valid
	Z.13	0,633	0,3	Valid
	Z.14	0,812	0,3	Valid
Z.15	0,846	0,3	Valid	
Z.16	0,846	0,3	Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, dapat dilihat bahwa keempat variabel menunjukkan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi nilai $r_{hitung} \geq 0,3$, kecuali pada variabel kepuasan kerja satu butir pernyataan dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < 0,3$ sehingga item pernyataan tersebut tidak digunakan dalam perhitungan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten pengukuran ketika gejala yang sama diukur lebih dari satu kali pada instrumen yang sama, (Sugiyono, 2018). Kriteria pengujian reliabilitas adalah Jika nilai *Alpha Cronbach* $\alpha \geq 0,6$ maka instrumen tersebut adalah reliabel, sedangkan Jika nilai *Alpha Cronbach* $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketetapan (α)	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,815	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,883	0,6	Reliabel
Keterikatan karyawan (Z)	0,876	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0,894	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai ketetapan minimal 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi dikaitkan dengan beberapa asumsi yang mendasari model tersebut. Uji asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat bekerja dengan baik adalah, (Ghazali, 2018):

- 1) Uji Normalitas

a. Motivasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,73198800
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,067
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2023

b. Motivasi, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasi

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Persamaan Kedua dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,85388425
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,064
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Pertama

Model	Coefficients ^a		Keputusan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.998	1.002	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan kerja	.998	1.002	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua

Model	Coefficients ^a		Keputusan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.857	1.167	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan kerja	.893	1.119	Bebas Multikolinieritas
Keterikatan karyawan	.773	1.294	Bebas Multikolinieritas

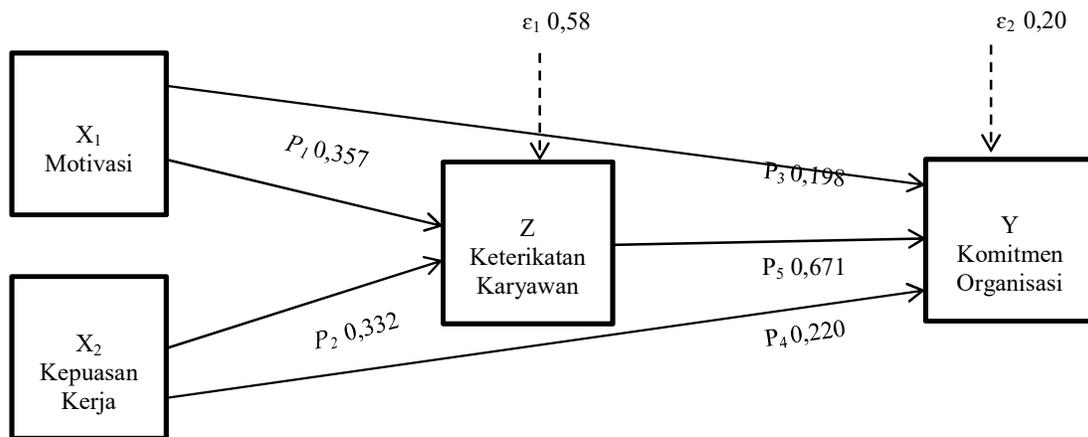
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai lebih besar dari nilai *cutoff* 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengukuran path coefficient bertujuan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut serta untuk menguji hipotesis. Hasil pengukurannya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Analisis Jalur



Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t Persamaan Struktural Pertama

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,978	10,281		1,554	,125
1 Motivasi	,467	,149	,357	3,144	,003
Kepuasan Kerja	,400	,113	,332	2,657	,010

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan Struktural Kedua

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,841	8,955		1,099	,276
1 Motivasi	,231	,137	,198	1,687	,047
Kepuasan Kerja	,148	,077	,220	1,915	,040
Keterikatan Karyawan	,501	,110	,671	2,734	,008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan maka dapat dilihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $63 - 3 - 1 = 59$ yaitu sebesar 1,671. Adapun rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji t (Pengaruh Langsung)

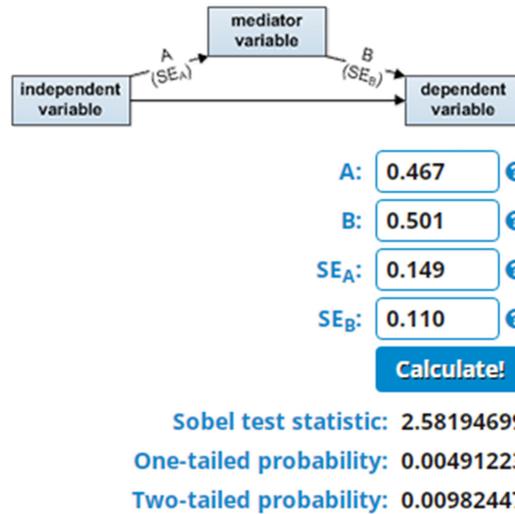
No	Variabel	Keterangan Pengujian Uji t		Keputusan	Keterangan
		Uji t	Signifikansi		
1	$X_1 \rightarrow Z$	$3,144 > 1,671$	$0,003 < 0,05$	Ho ditolak, Ha diterima	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan
2	$X_2 \rightarrow Z$	$2,657 > 1,671$	$0,010 < 0,05$	Ho ditolak, Ha diterima	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan
3	$X_1 \rightarrow Y$	$1,687 > 1,671$	$0,047 < 0,05$	Ho ditolak, Ha diterima	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4	$X_2 \rightarrow Y$	$1,915 > 1,671$	$0,040 < 0,05$	Ho ditolak, Ha diterima	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
5	$Z \rightarrow Y$	$2,734 > 1,671$	$0,008 < 0,05$	Ho ditolak, Ha diterima	Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2023

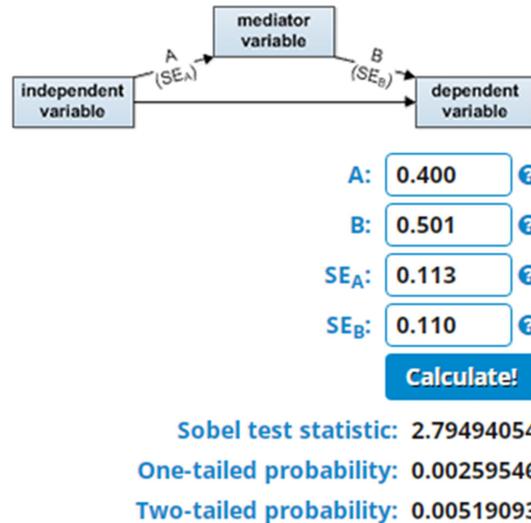
Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening yaitu Z. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Untuk menguji pengaruh signifikan pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai Z_{hitung} dari *Unstandardized Beta* ab. Nilai Z_{hitung} dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi signifikan. Z_{tabel} mutlak sebesar (1,96). Namun, untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, uji sobel ini dapat dihitung pula menggunakan *Online Sobel Calculator*.

Gambar 2. Online Sobel Calculator Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keterikatan Karyawan



Gambar 3. Online Sobel Calculator Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keterikatan Karyawan



Berdasarkan hasil uji Sobel dapat diketahui bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui keterikatan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan; (2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasi; (3) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (4) Keterikatan karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (5) Keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi; (6) Keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; (7) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui keterikatan karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap komitmen organisasi melalui keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifah, Ayu Yuni. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia)." *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 78–86.
- Arianti, Windy Putri, Musa Hubeis, dan Herien Puspitawati. (2020). "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The facet satisfaction scale: An effective affective measure of job satisfaction facets. *Journal of Business and Psychology*, 33, 383-403.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Engidaw, Abriham Ebabu. (2021). "The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone." *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–15.
- Flippo, Edwin B. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, Sri, Muchlis R. Luddin, dan . Hamidah. (2019). "Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecturers." *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(7), 2195–2202.
- Hasibuan, M.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liana, Yuyuk, dan Rusmitha Neva Denjayanti. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)." *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–56.
- Mustakim, M., & Yurnalis, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(3), 541-553.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). Routledge.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Wardhani, Winda Kusuma, Heru Susilo, dan Mohammad Iqbal. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–27.