

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat)

Aqidatul 'Izzah¹, Listiana Sri Mulatsih², Evi Susanti Tasri³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : aqidatulizzah45@gmail.com , listiana@bunghatta.ac.id , evitasri@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manusia sebagai modal dalam organisasi memiliki peranan sangat penting dalam menggerakkan roda organisasi dan menentukan keberhasilan tujuan organisasi. BPJS Kesehatan menerapkan pedoman pengelolaan kinerja pegawai berbasis strategi yang menjadi arah bagi pengelolaan dan pengembangan SDM sesuai tujuan organisasi. Pengelolaan kinerja berbasis strategi adalah sebuah proses pengelolaan atas kinerja berdasarkan penilaian-penilaian yang selaras dengan tujuan, strategi, dan nilai-nilai organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas pegawai meningkat.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. [1] mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu. Untuk melihat fenomena kinerja pegawai di BPJS kesehatan, dilakukan survei awal kepada 10 orang pegawai mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban tidak yaitu 79,71% .

Misalnya, berdasarkan indikator kinerja tugas ditemukan hanya 6,7% pegawai yang pengetahuannya dalam menyelesaikan tugas. Begitu juga pada indikator kinerja adaptif, dimana hanya sebanyak 6,7% pegawai yang merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan mereka. Sementara untuk indikator kinerja kontekstual, ditemukan sebanyak 13,3% pegawai yang memiliki simpati dan empati kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan.

METODE

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *sensus yaitu* penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuisioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik [2]. Penentuan jumlah sampel minimum untuk SEM menurut [3] adalah 5 atau kecil dari 5 variabel latent, memiliki lebih dari 3 aitem, maka sampel minimum 100. Sampel yang diambil peneliti adalah 201. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuisioner dengan skala likert lima jawaban. Penelitian ini

tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur Measurement Model

Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor BPJS Kesehatan di Provinsi Sumatera Barat, dimana terdapat 4 Kantor Cabang dengan Jumlah pegawai keseluruhannya sebanyak 201 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai *Structur Model Assesment (SMA)*. Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping* non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh [4]. Menurut [5] Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya.

Tabel 1 : Indirect Effect

	Original Sample	T statistics	P values	Keterangan
Kepemimpinan Etis → Kinerja	0,184	1,372	0,171	H1 Ditolak
Dukungan Organisasi → Kinerja	0,530	4,315	0,000	H2 Diterima
Kepemimpinan Etis → Keterikatan Pegawai	0,493	3,754	0,000	H3 Diterima
Dukungan Organisasi → Keterikatan Pegawai	-0,222	1,541	0,124	H4 Ditolak

Kinerja → Keterikatan Pegawai	0,287	1,986	0,048	H5 Diterima
Kepemimpinan etis → Kinerja → Keterikatan Pegawai	0,053	1,084	0,279	H6 Ditolak
Dukungan Organisasi → Kinerja → Keterikatan Pegawai	0,152	1,746	0,081	H7 Ditolak

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja memiliki T statistics 1,372 (kecil dari 1,96) dan P values 0,171 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja memiliki T statistics 4,315 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan pegawai memiliki T statistics 3,754 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh terhadap dukungan organisasi. Pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai t T statistics 1,541 (kecil dari 1,96) dan P values 0,124 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh pada keterikatan pegawai berpengaruh. Dan pengaruh kinerja terhadap keterikatan pegawai memiliki T statistics 1,986 (besar dari 1,96) dan P values 0,048 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap keterikatan pegawai

Berdasarkan tabel 1 juga dapat dilihat bahwa keterikatan pegawai memediasi hubungan antara kinerja dan kepemimpinan etis memiliki T statistics 1,084 (kecil dari 1,96) dan P values 0,279 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan pegawai tidak memediasi hubungan antara kinerja dan kepemimpinan etis, Selanjutnya dapat dilihat bahwa keterikatan pegawai memediasi hubungan antara kinerja dan dukungan organisasi memiliki T statistics 1,746 (kecil dari 1,96) dan P values 0,081 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan pegawai tidak

memediasi hubungan antara kinerja dan dukungan organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan pegawai. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Keterikatan pegawai tidak memediasi Kepemimpinan etis dan kinerja pegawai. Keterikatan pegawai tidak memediasi Dukungan Organisasi dan kinerja pegawai.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka.
- [2] Akbar & Usman.2009. *Metode Penelitian Sosial*.Jakarta:Bumi Aksara.
- [3]Hair, Joseph F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- [4] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th ed. New Jersey: Pearson Education, 2014.
- [5] I. Ghozali and H. Latan, *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. UNDIP, 2015.