

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS  
ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT.  
ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPAN) BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**NOMI OCTIZA  
NPM : 1802120185**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2019**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2019

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**NOMI OCTIZA**  
**NPM: 1802120185**

Dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS  
ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT.  
ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPAN) BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Pembimbing I

**Said Firdaus, SE, M.S.M**  
**NIK. 19740325 200607 1 001**

Pembimbing II

**Amelia, SE., MBA., Ph.D**  
**NIK. 19820501 201503 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

**Drs. H. Fajmizi Gadeng, SE., M.Si., MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2019

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**NOMI OCTIZA**  
**NPM: 1802120185**

Dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS  
ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT.  
ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPAN) BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Agustus 2019

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Sekretaris

**Amelia, SE., MBA., Ph.D**  
**NIK. 19820501 201503 2 001**

Anggota

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Anggota

**Hj. Nadva, SE., M.Si**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



**Suryani Murad, S.E., M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 13 Agustus 2019  
Yang Menyatakan



NOMI OCTIZA

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NOMI OCTIZA  
NPM : 1802120185  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT. ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPA) BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2019

Yang Menyatakan



NOMI OCTIZA

## KATA PENGANTAR

### BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Bapak Said Firdaus, SE, M.S.M selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                  |            |
|--------------------------------------------------|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                       | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                           | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                         | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                        | <b>vi</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                             | <b>vii</b> |
| <br><b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                |            |
| 1.1. Latar Belakang Masalah.....                 | 1          |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                       | 5          |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                     | 5          |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                    | 6          |
| 1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....               | 6          |
| <br><b>BAB II      TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>      |            |
| 2.1. Landasan Teoritis .....                     | 8          |
| 2.1.1 Keterlibatan Kerja.....                    | 8          |
| 2.1.2 Dukungan Organisasi.....                   | 11         |
| 2.1.3 Harga Diri Berbasis Organisasi .....       | 13         |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya .....                 | 20         |
| 2.3. Kerangka Pemikiran.....                     | 24         |
| 2.4. Hipotesis .....                             | 25         |
| <br><b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>          |            |
| 3.1. Desain Penelitian .....                     | 26         |
| 3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....          | 26         |
| 3.1.2. Jenis Penelitian.....                     | 26         |
| 3.1.3. Horison Penelitian.....                   | 26         |
| 3.1.4. Unit Analisis.....                        | 27         |
| 3.1.5. Skala Pengukuran.....                     | 27         |
| 3.1.6. Sumber Data .....                         | 28         |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....         | 28         |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data .....               | 28         |
| 3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel..... | 29         |
| 3.5. Teknik Analisis Data .....                  | 31         |
| 3.6. Pengujian Data .....                        | 32         |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                       | 32         |
| 3.6.2. Uji Reabilitas .....                      | 32         |
| 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis .....         | 33         |
| 3.7.1. Uji t.....                                | 33         |
| 3.7.2. Uji F .....                               | 34         |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Gambaran Umum PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN)<br>Banda Aceh..... | 35 |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                                           | 36 |
| 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....                          | 37 |
| 4.3.1. Uji Validitas Instrumen .....                                         | 37 |
| 4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....                                       | 39 |
| 4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....                                          | 40 |
| 4.3.2.1. Normalitas .....                                                    | 40 |
| 4.3.2.2. Multikolinearitas.....                                              | 41 |
| 4.3.2.3. Heteroskedastisitas .....                                           | 42 |
| 4.4. Analisis Deskriptif .....                                               | 43 |
| 4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....                                          | 44 |
| 4.4.2 Variabel Kemampuan Komunikasi .....                                    | 45 |
| 4.4.3 Variabel Harga Diri Berbasis Kinerja .....                             | 46 |
| 4.5. Pembahasan .....                                                        | 48 |
| 4.5.1 Pengujian Hipotesis .....                                              | 48 |
| 4.5.2 Uji Simultan (uji t).....                                              | 51 |
| 4.5.3 Uji Parsial (uji F) .....                                              | 53 |
| 4.5.4 Implikasi Penelitian .....                                             | 54 |

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan ..... | 55 |
| 5.2. Saran .....      | 55 |

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>    | <b>57</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b> |           |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                        | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel II.1 Penelitian sebelumnya .....                                                 | 22      |
| Tabel III.1 Skala Likert .....                                                         | 27      |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN)<br>Banda Aceh ..... | 28      |
| Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel.....                                         | 30      |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....                                                | 36      |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas .....                                                   | 38      |
| Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) .....                          | 39      |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                           | 41      |
| Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja.....                       | 44      |
| Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Dukungan Organisasi.....                      | 45      |
| Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Harga Diri Berbasis<br>Organisasi.....        | 47      |
| Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Keterlibatan Kerja .....                   | 49      |
| Tabel IV.9 Model Summary.....                                                          | 50      |
| Tabel IV.10 Annova.....                                                                | 53      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                       | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar I.1 Kerangka Pemikiran .....                   | 25             |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....                | 40             |
| Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas ..... | 43             |

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS  
ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT.  
ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPAN) BANDA ACEH**

**NOMI OCTIZA**  
**NPM : 1802120185**

**ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Harga Diri Berbasis Organisasi dan Keterlibatan Kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam pelaksanaan pembangunan memiliki peranan yang penting, karena manusia merupakan pelaksana dalam pembangunan. Suatu pembangunan dapat terlaksana dengan baik memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, maka diperlukan pembentukan kualitas sumber daya manusia melalui suatu pendidikan. Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan salah satunya adalah melalui pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi tempat bagi calon pelaksana pembangunan untuk mempelajari ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta pembentukan perilaku. Sehingga diharapkan lulusan dari perguruan tinggi dapat memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan pembangunan, khususnya bagi daerah masing-masing.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi

Pengelolaan organisasi atau lembaga baik di lingkup swasta maupun pemerintahan sangat berkaitan dengan upaya pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Demikian itu karena pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Betapapun keberadaan sumber daya lain tidak akan memberikan kontribusi yang berarti bila tidak ditopang dengan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Dari sudut pandang ini, isu tentang pemberdayaan manusia dalam konteks organisasi selalu menjadi topik menarik untuk dikaji dan diperbincangkan.

Seorang karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis, dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam kelompok kerjanya demi keuntungan perusahaan. Seorang karyawan dengan "rasa terikat" yang tinggi sebagai seorang yang secara psikologis berkomitmen terhadap tugas dan perannya.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan atau berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi juga keterlibatan kerja karyawan (Wisaksono, 2016). Dukungan dari organisasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja. Memberi dukungan dapat memberi kontribusi terhadap komitmen dan kinerja yang lebih tinggi bila meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan, stres kerja yang rendah, meningkatkan kerja sama dengan pimpinan, serta menghasilkan kekuasaan referensi yang lebih besar yang digunakan untuk mencapai sasaran tugas. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Peranan dukungan organisasi terhadap peningkatan

komitmen dan kinerja sangatlah penting sebagai jaminan yang kuat antara organisasi dan seluruh karyawan.

Keadaan ini dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah angka keterlibatan kerja (job involvement) yang tinggi. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai keberpihakan individu pada pekerjaan tertentu, atau tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan

Keterlibatan kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional, keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selain dukungan organisasi, harga diri berbasis organisasi juga berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan (Indrayanto, 2016). Individu yang memiliki harga diri tinggi lebih aktif dan dapat mengekspresikan diri dengan baik, dapat menjalin relasi dengan orang lain dan dapat menerima kritik dan saran dari orang lain dengan baik. Individu dengan harga diri tinggi tidak berfokus kepada dirinya sendiri, memiliki kualitas diri yang tinggi, tidak terpengaruh terhadap penilaian orang lain sehingga tingkat kecemasannya lebih rendah dan memiliki pertahanan diri yang kuat dan seimbang.

Individu dengan harga diri rendah memiliki perasaan ditolak, takut gagal dalam menjalin relasi dengan orang lain, mudah putus asa, merasa tidak diperhatikan dan merasa diasingkan. Selain itu, Individu dengan harga diri rendah

cenderung kurang dapat mengekspresikan diri, kaku dan secara pasif mengikuti lingkungan. Individu yang memiliki harga diri yang rendah saat berada dalam ruang lingkup sosial, seringkali akan mengalami kecemasan sosial. Individu tersebut cenderung memiliki perhatian yang besar terhadap gambaran diri dan selalu khawatir terhadap pandangan orang lain terhadapnya.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 15 karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh bahwa kurangnya dukungan kerja menjadi salah satu rendahnya keterlibatan karyawan dalam berorganisasi maupun meningkatkan tingkat kerja sama karyawan. Kurangnya dukungan organisasi seperti dalam meningkatkan kemampuan, tingkat pertimbangan karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh dalam mengikuti organisasi. Kemudian dalam hal menanggapi berbagai permasalahan dengan baik ketika berorganisasi dan tingkat kepedulian karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh dengan organisasi. Selain itu masih ada karyawan yang kurang kompak atau kurang senang karena sering memberikan bantuan dalam berorganisasi bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang baik.

Permasalahan mengenai penerapan keterlibatan kerja di PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh yang telah dilakukan belum sepenuhnya baik. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, seperti yang terlihat pada waktu penulis sedang mengadakan melakukan survei awal, kurangnya keterlibatan kerja karyawan mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan kerja dan pencapaian target kerja, meski sudah berusaha dan berupaya untuk memberikan kinerja yang lebih baik masih

sering terjadinya hasil kinerja yang belum maksimal sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh harga diri berbasis organisasi terhadap keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi dan harga diri berbasis organisasi terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh

2. Untuk mengetahui pengaruh harga diri berbasis organisasi terhadap keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan harga diri berbasis organisasi terhadap keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

##### **a. Manfaat Teoritis**

1. Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait dengan Dukungan organisasi, Harga diri berbasis organisasi dan Keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh
2. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.

##### **b. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh mengenai Dukungan organisasi, Harga diri berbasis organisasi dan Keterlibatan kerja.

#### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Pengaruh Dukungan organisasi Dan Harga diri

berbasis organisasi Terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Keterlibatan kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan kerja**

Setiap pekerja dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri (Iqbal, 2017:3).

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya. Keterlibatan kerja dalam konteks pekerjaan spesifik (*specific work context*) lebih terarah pada bagaimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan terhadap seseorang pada saat ini, sedangkan keterlibatan kerja dalam konteks general (*generalized work context*) lebih terarah pada nilai yang diberikan dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupannya. Keterlibatan kerja mencakup dua dimensi yaitu nilai terhadap pekerjaan dan perhatian terhadap pekerjaan (Wisaksono, 2014:6).

Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya (Fadhillah, 2014:9).

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa beberapa hasil penelitian yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja ditemukan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti status karyawan, gaji, dukungan organisasi, continuous improvement, persepsi terhadap penyelia, dan karakteristik pekerjaan (Fadhillah, 2014:9).

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri. Pegawai yang memperoleh kesempatan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan sangat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaann itu. Bahkan pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan diketahui mempunyai absensi kerja yang rendah.

#### **2.1.1.2 Macam-Macam Keterlibatan kerja**

Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi pegawai bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya

(Wisaksono, 2014:6). Menurut Septiadi (2017:6) “keterlibatan kerja *Job Involvement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional:

1. Variabel personal  
Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
2. Variabel situasional  
Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal”.

### **2.1.1.3 Indikator Keterlibatan kerja**

Keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimana tempatnya bekerja serta memiliki rasa memiliki, kepercayaan dan dukungan yang berdampak meningkatnya kepuasan individu dan meningkatnya kinerja dalam organisasi. Ada enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut (Wibawa, 2017:7);

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

6. Tanggung Jawab Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

### **2.1.2. Dukungan Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi. Dukungan organisasi akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat turnover dan absensi pegawai. Dengan temuannya ini, konsep mengenai dukungan organisasi mulai diterima diantara para akademisi sebagai salah satu faktor kunci yang sangat berperan dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi (Wisaksono, 2014:6).

Dukungan organisasional adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi. Dukungan organisasional berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman. Dukungan organisasional memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja suatu pekerjaan karena berkaitan dengan terbentuknya komitmen individu, perilaku sosial dan kesejahteraan karyawan (Putranta, 2017:5).

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh aspek perlakuan organisasi terhadap pegawai yang berwujud kepedulian organisasi terhadap individu dan dipengaruhi juga interpretasi pegawai terhadap motif organisasi. Dukungan dan kepedulian organisasi kepada individu akan mempengaruhi harapan pegawai terhadap organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari anggota organisasi. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja (Wisaksono, 2014:6).

#### **2.1.2.2 Macam-Macam Dukungan Organisasi**

Mathis dan Jackson (2013:84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

### 2.1.2.3 Indikator Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Menurut Mathis dan Jackson (2013:84) indikator dukungan organisasi terdiri atas:

1. Memperhatikan dalam berorganisasi  
Suatu perhatian yang dilakukan oleh karyawan dalam ikut serta dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu
2. Mempertimbangkan organisasi  
Pertimbangan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam pengambilan suatu keputusan
3. Organisasi menanggapi  
Tanggapan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan maupun kebutuhan lainnya
4. Organisasi peduli  
Tingkat kepedulian organisasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut
5. Organisasi menghargai  
Perlakuan suatu organisasi kepada karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut
6. Organisasi memberikan bantuan.  
Suatu balas jasa yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan memberikan sesuatu baik secara finansial maupun non finansial

### 2.1.3 Harga Diri Berbasis Organisasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Harga Diri Berbasis Organisasi

Harga diri sebagai evaluasi diri yang dibuat oleh individu mengenai dirinya sendiri. Evaluasi tersebut diekspresikan dengan sikap setuju atau tidak setuju terhadap suatu penilaian atau pendapat, tingkat keyakinan individu terhadap dirinya sendiri sebagai orang yang mampu, penting, dan merasa apakah dirinya berharga atau tidak. Harga diri secara umum cenderung dapat membuat seseorang menjadi lebih stabil sesuai dengan usianya. *self-esteem* (penghargaan diri)

merupakan hasil evaluasi tentang diri kita sendiri, artinya, kita tidak hanya menilai seperti apa diri kita kita tetapi juga menilai kualitas-kualitas diri kita. (Sirsae, 2016:9).

Kecemasan merupakan kondisi psikologis yang sangat tidak menyenangkan, karena pikiran dan pendapat menjadi terganggu, perbuatan menjadi tidak menentu dan kurang dapat dikontrol akhirnya timbul perasaan kehilangan keseimbangan mental. Hanya individu yang mempunyai kepribadian yang mantap yang mampu menyesuaikan dan menghadapi arus informasi serta pengaruh-pengaruh yang ditawarkan kepadanya. Salah satu aspek kepribadian yang penting dan harus dimiliki oleh remaja adalah harga diri.

Secara sederhana *organizational based self esteem* merupakan pengembangan dari konsep *self esteem*, yang hakikatnya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya sendiri melalui proses evaluasi diri. Dalam *self esteem* tersebut individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang demikian itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk-bentuk perasaan lain dalam kedudukan atau statusnya sebagai anggota organisasi. Konsep inilah yang dikenal sebagai *organizational based self esteem* (OBSE) (Priyanto, 2017:10).

Harga diri pada umumnya penting dalam perkembangan kepribadian individu. Seseorang yang bermasalah dalam harga diri pada umumnya gagal dalam mengembangkan potensi diri secara penuh. Individu cenderung menjadi

pendiam dan menunjukkan gejala-gejala kecemasan, yaitu gugup, sakit kepala, mudah tersinggung, canggung, merasa tidak aman, menarik diri, bahkan mengalami gangguan emosi. Ada beberapa cara untuk meningkatkan harga diri seseorang.

Individu dengan harga diri rendah memiliki perasaan ditolak, takut gagal dalam menjalin relasi dengan orang lain, mudah putus asa, merasa tidak diperhatikan dan merasa diasingkan. Selain itu, Individu dengan harga diri rendah cenderung kurang dapat mengekspresikan diri, kaku dan secara pasif mengikuti lingkungan. Individu yang memiliki harga diri yang rendah saat berada dalam ruang lingkup sosial, seringkali akan mengalami kecemasan sosial. Individu tersebut cenderung memiliki perhatian yang besar terhadap gambaran diri dan selalu khawatir terhadap pandangan orang lain terhadapnya. kecemasan sosial adalah ketakutan berlebihan terhadap evaluasi negatif dari orang lain.

Pekerja dengan *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung secara aktif berusaha menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaan, dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. Cukup menarik untuk diperhatikan bahwa individu dengan self-esteem rendah kelihatannya sadar dengan kemungkinan mereka memberikan hasil yang buruk. Mereka cenderung menilai dirinya secara negatif (khususnya ketika penilaian terhadap performa mereka ambigu) dan pada dasarnya bertanggungjawab terhadap hasil buruk tersebut. Individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi akan menunjukkan

kinerja yang lebih baik dari pada individu dengan *organizational based self esteem* yang rendah (Priyanto, 2017:10).

Demikian itu, karena individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung lebih optimis dalam melihat dirinya sebagai pribadi yang unggul dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dengan modal citra diri yang positif individu dengan *organizational based self esteem* tinggi akan selalu memaksimalkan seluruh kompetensi yang dimilikinya hingga mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.3.2 Macam-Macam Harga Diri Berbasis Organisasi**

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap dirinya sendiri yang dihubungkan relasi dengan orang lain dan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai seseorang yang berharga, berarti, dan memiliki kemampuan.

Harga diri memiliki empat aspek, yaitu (Sirsae, 2016:11) :

1. Keberartian (*Significance*). Keberartian menyangkut seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti, berharga, adanya penerimaan, kepedulian, dan rasa kasih sayang yang diterima individu dari orang lain. Hal ini merupakan bentuk atau suatu ekspresi dari penghargaan dan ketertarikan atau kesukaan orang lain, dan dari rasa penghargaan serta ketertarikan tersebut secara umum dikategorikan dengan istilah penerimaan dan popularitas, dan kebalikannya adalah penolakan serta isolasi.
2. Kekuatan (*power*). Kemampuan individu untuk dapat mempengaruhi dan mengontrol tingkah laku dirinya dan orang lain yang ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat, serta penghargaan yang diterima atau pendapat dan kebenaran yang diterima individu dari orang lain
3. Kemampuan (*Competence*). Tingkat kemampuan pelaksanaan tugas yang cukup bervariasi dan cara individu mampu mengambil keputusan dengan baik. Hal ini ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan berbagai tugas dengan baik yang untuk setiap tingkat dan kelompok usia tertentu.
4. Kebajikan (*Virtue*). Kepatuhan individu dalam mengikuti prinsip, etika, moral dan agama. Hal tersebut ditandai dengan kepatuhan individu dan sikap diri

yang positif dalam menjauhi tingkah laku yang tidak baik untuk menuju keberhasilan.

Harga diri itu masih dimungkinkan untuk diubah dan diperbaiki. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan harga diri adalah (Rohman, 2014:50) :

1. Sikap. Sikap yang negatif merefleksikan keadaan individu yang lemah, inferior yang mengarah pada kesimpulan ketidakberhargaan dan merasa tidak dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok tertentu. Selain itu sikap juga merefleksikan harapan-harapan individu pada apa yang akan terjadi padanya dalam satu situasi yang baru. Harapan-harapan terhadap kesuksesan nampak pada sikap percaya diri, sedangkan harapan-harapan yang negatif memunculkan kecemasan dan kurang persisten. Jadi orang-orang dengan sikap diri yang negatif akan menempatkan nilai-nilai yang berbeda pada partisipasi sosialnya dalam berusaha.
2. Perilaku. Manifestasi perilaku yang memiliki harga diri rendah dan tinggi itu berbeda. Individu yang harga dirinya tinggi cenderung dominan dan asertif, sedangkan orang yang harga dirinya rendah akan menarik diri dari pergaulan sosial dan menilai dirinya negatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri adalah, sebagai berikut (Sirsae, 2016:11):

1. Faktor fisik.  
Tidak sedikit remaja yang selalu memiliki pemikiran bahwa fisik menentukan harga diri mereka. Hal ini mungkin karena harga diri dan fisik memiliki keterkaitan dengan penerimaan teman sebaya di lingkungan sosial, seperti ciri fisik dan penampilan wajah. Beberapa individu memiliki harga diri tinggi saat memiliki wajah yang menarik.
2. Faktor Psikologis.  
Kondisi psikologis meliputi pengalaman dan proses belajar. Sebagai contoh, kepuasan kerja dan menjalin relasi dengan orang lain, Wirawan dan Widyastuti
3. Faktor Lingkungan sosial  
Lingkungan sosial biasanya dilihat pada lingkungan rumah, keluarga, sekolah, dan masyarakat. Contoh, orang tua yang menerima kemampuan anak, maka anak tersebut menerima dirinya sendiri. Sebaliknya, bila orang tua tidak menerima kekurangan anak, maka anak merasa tidak dihargai, disayangi dan memiliki harga diri rendah.

Secara ada tiga cara untuk memperbaiki harga diri yaitu (Rohman, 2014:50):

1. Meningkatkan kesadaran dalam tiga area:
  - a. Ideal diri. Ideal diri merupakan diri (*self*) yang diinginkan meliputi aspirasi, moral ideal, dan lain-lain. Hal yang penting dalam ideal diri adalah realistis atau dapat tidaknya tujuan ditetapkan itu terwujud.
  - b. Konsep diri. Melihat diri sendiri secara jelas merupakan komponen sangat penting dalam perkembangan harga diri yang yang sehat. Metode untuk mengubah konsep diri adalah belajar bagaimana memonitor pernyataan diri yang dimiliki.
  - c. Ketidak sesuaian antara ideal diri dan konsep diri. Individu menyadari adanya ketidak sesuaian antara ideal diri dan konsep diri pada dirinya. Semakin lebar jarak antara konsep diri dan ideal diri maka individu akan menolak diri dan membenci diri sendiri.
2. Penerimaan. Orang yang mempunyai penerimaan diri adalah orang yang menyadari area yang masih perlu diubah dan dikembangkan.
3. Alternatif strategi memecahkan masalah. Ada tiga pendekatan namun yang dapat dilakukan yaitu evaluasi ulang konsep diri, evaluasi ulang ideal, dan mengubah arah ideal diri.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka pelatihan harga diri meliputi beberapa materi diantaranya (Rohman, 2014:50):

- a. Distorsi kognitif, berisi tentang macammacam penyimpangan berfikir dan efek yang ditimbulkan. Peserta diharapkan mampu menganalisa pikiran-pikira negatif yang selama ini muncul yang ikut mempengaruhi emosi dan perilakunya. Selain itu peserta juga diharapkan mengerti tentang dinamika munculnya ketegangan, kecemasan, dan rasa tidak aman dalam dirinya.
- b. Manajemen konflik internal, berisi tentang bagaimana cara mengenali konflik dalam diri dan bagaimana mengatasi. Peserta diharapkan mampu mengidentifikasi situasisituasi yang membuat dirinya kurang aman, tegang dan cemas, menyadari secara dini gejala-gejala stres, mengetahui cara-cara mensikapi permasalahan yang dihadapi secara sehat dan tidak merugikan.
- c. Manajemen konflik eksternal, berisi tentang bagaimana menghadapi konflik dengan orang lain. Peserta diharapkan mampu mengenali sumber-sumber konflik dan strategi mengatasi konflik yang berhubungan dengan orang lain.
- d. Intropeksi, yaitu berisi tentang penjelasan pentingnya mengaca diri, untuk meningkatkan kesadaran diri. Peserta diharapkan menyadari respon-respon terhadap stimulus yang dihadapi serta kekurangan dan kelebihan yang dimiliki, dengan demikian diharapkan individu dapat berperilaku efektif dengan memanfaatkan apa yang dimiliki.

- e. Umpan balik, yaitu berisi tentang pentingnya meningkatkan kesadaran diri lewat orang lain. Peserta diharapkan peka dan terbuka terhadap pendapat orang lain.
- f. Konsep diri, berisi tentang gambaran individu yang realistis. Peserta diharapkan mampu mengurangi jarak antara konsep dirinya dengan ideal dirinya, sehingga mempunyai gambaran tentang ideal diri yang realistis.

Pelatihan harga diri ini merupakan paket program latihan yang menggunakan beberapa teknik pemantauan diri, pengenalan diri, dan penerimaan diri (Rohman, 2014:53).

- a. Teknik pemantauan diri.  
Pemantauan diri merupakan awal dari sederetan prosedur yang digunakan dalam intervensi perilaku. Pemantauan diri adalah alat untuk mengumpulkan data dan menuntut keaktifan klien didalam pengamatan terhadap dirinya sendiri, faktor situasional dan juga perilaku yang diharapkan. Pemantauan diri dapat menjadi intervensi yang kurang bermanfaat secara langsung apabila tidak diikuti oleh evaluasi diri dan perlakuan diri
- b. Teknik pengenalan diri.  
Pengenalan diri berarti mengetahui benar kelebihan dan kelemahan yang ada dalam dirinya. Pengenalan diri yang memadai menurut pemahaman tentang hubungan atau perbedaan antara gambaran tentang diri yang dimiliki seseorang dengan dirinya menurut keadaan yang sesungguhnya dan hubungan antara apa yang dipikirkan seseorang tentang dirinya dengan apa yang dipikirkan orang lain tentang dirinya.
- c. Teknik penerimaan diri. Sartain.  
Penerimaan diri sebagai kesadaran seseorang untuk menerima dirinya sebagaimana adanya dan memahami dirinya seperti apa adanya. Seseorang yang menerima dirinya berarti orang tersebut mengenali dimana dan bagaimana dirinya saat ini dan mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan diri.

### 2.1.3.3 Indikator Harga Diri Berbasis Organisasi

Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap dirinya sendiri yang dihubungkan relasi dengan orang lain dan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai seseorang yang berharga, berarti, dan memiliki kemampuan. *Organizational based self esteem* dalam penelitian ini akan diamati melalui indikator-indikator yang meliputi (Priyanto, 2017:10):

1. Merasa diterima dalam organisasi  
Perasaan karyawan ketika atau diterima di suatu organisasi
2. Merasa aman dalam organisasi  
Tingkat kenyamanan karyawan dalam suatu organisasi dengan adanya berbagai fasilitas yang memadai
3. Merasa berkompeten dalam organisasi  
Tingkat pengetahuan karyawan yang baik sehingga merasa dirinya dibutuhkan oleh organisasi
4. Merasa berpengaruh dalam organisasi  
Perasaan karyawan dengan kemampuan yang ia miliki sesuai dengan kebutuhan organisasi
5. Merasa penting bagi organisasi  
Perasaan karyawan yang senang karena kriteria yang dimiliki sesuai dengan tujuan organisasi
6. Rasa berharga bagi organisasi  
Perasaan seseorang dalam bekerja di suatu organisasi karena dapat membuat organisasi berarti baginya
7. Merasa berkembang dalam organisasi  
Tingkat prestasi yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Buntaran (2016) dengan judul Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran budaya organisasi dalam memoderasi keterlibatan kerja dan perilaku kewargaorganisasian.

Kemudian penelitian dari Rahayu (2016) dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Tekanan Psikologis Dan Kinerja Karyawan Di Mediasi Self-Efficacy Dan Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank BPD DIY). Hasil penelitian menemukan bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *self-efficacy*, *Self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan. *Self-efficacy* secara signifikan

memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja.

Selanjutnya penelitian dari Wulandari (2018) dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan nilai signifi kansi 0,097, tetapi hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja maka semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sedangkan kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian dari Permana (2018) dengan judul Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Persepsi terhadap Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja Anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling kuat terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo dibandingkan persepsi dukungan organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan.

Sitanggang (2017) dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Persepsi dukungan organisasi

terhadap Keterlibatan kerja pada Karyawan PT Infomedia Nusantara. Persepsi dukungan organisasi secara efektif menyumbang 4,5% terhadap Keterlibatan kerja pada Karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya**

| No | Judul, nama dan tahun penulis                                                                                                                                                                    | Model Penelitian                                    | Kesimpulan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Persamaan                                                                                                                                                                                      | perbedaan                                                                                                                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen (Buntaran, 2016)                                                            | Penelitian kuantitatif dan regresi linier sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran budaya organisasi dalam memoderasi keterlibatan kerja dan perilaku kewargaorganisasian.                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Menggunakan variabel yang sama yaitu organisasi dan keterlibatan kerja</li> <li>– Analisis data</li> <li>– Teknik pengumpulan data</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lokasi penelitian</li> <li>– jumlah populasi dan sampel</li> </ul>                                                            |
| 2  | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Tekanan Psikologis Dan Kinerja Karyawan Di Mediasi Self-Efficacy Dan Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank BPD DIY) (Rahayu, 2016) | Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda  | Hasil penelitian menemukan bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap <i>self-efficacy</i> , <i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan. <i>Self-efficacy</i> secara signifikan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja. | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Menggunakan variabel yang sama yaitu Keterlibatan kerjadan dukungan organisasi</li> <li>– Analisis data</li> <li>– Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Variabel Kinerja pegawai dan tekanan psikologis</li> <li>– Lokasi penelitian</li> <li>– jumlah populasi dan sampel</li> </ul> |

|   |                                                                                                                                                                                          |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                       |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya (Wulandari, 2018)                                                            | Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sedangkan kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Menggunakan variabel yang sama yaitu Keterlibatan kerja Analisis data</li> <li>– Teknik pengumpulan data</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Variabel pengawasan dan kondisi kerja</li> <li>– Lokasi penelitian</li> <li>– jumlah populasi dan sampel</li> </ul>          |
| 4 | Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Persepsi terhadap Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja Anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo (Permana, 2018) | Penelitian kuantitatif dan regresi linier sederhana | Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling kuat terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo dibandingkan persepsi dukungan organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan. | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan keterlibatan kerja</li> <li>– Analisis data</li> <li>– Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional</li> <li>– Lokasi penelitian</li> <li>– jumlah populasi dan sampel</li> </ul> |
| 5 | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara. (Sitanggang, 2017)                                                     | Penelitian kuantitatif dan regresi linier sederhana | Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Persepsi dukungan organisasi terhadap Keterlibatan kerja pada Karyawan PT Infomedia Nusantara.                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Menggunakan variabel yang sama yaitu dukungan organisasi dan keterlibatan kerja</li> <li>– Analisis data</li> <li>– Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lokasi penelitian</li> <li>– jumlah populasi dan sampel</li> </ul>                                                           |

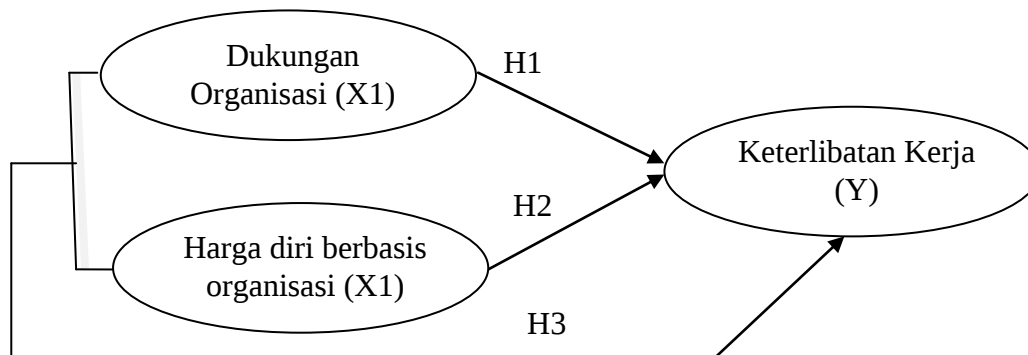
### 2.3. Kerangka Pemikiran

Individu dengan harga diri rendah memiliki perasaan ditolak, takut gagal dalam menjalin relasi dengan orang lain, mudah putus asa, merasa tidak diperhatikan dan merasa diasingkan. Selain itu, Individu dengan harga diri rendah cenderung kurang dapat mengekspresikan diri, kaku dan secara pasif mengikuti lingkungan. Individu yang memiliki harga diri yang rendah saat berada dalam ruang lingkup sosial, seringkali akan mengalami kecemasan sosial. Individu tersebut cenderung memiliki perhatian yang besar terhadap gambaran diri dan selalu khawatir terhadap pandangan orang lain terhadapnya. kecemasan sosial adalah ketakutan berlebihan terhadap evaluasi negatif dari orang lain.

Dalam kehidupan sehari-hari karyawan pasti akan menjalin hubungan dengan pelanggan, organisasi dan rekan sekerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan karyawan, seberapa keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja

Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti didasarkan pada landasan teoritis dan penelitian sebelumnya (Wulandari, 2018)

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub> : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.
- H<sub>2</sub> : Harga diri berbasis organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.
- H<sub>3</sub> : Dukungan organisasi dan harga diri berbasis organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh. Objek penelitian mengenai Keterlibatan kerja, Dukungan organisasi dan Harga diri berbasis organisasi. pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan–hubungan antar variabel–variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rancangan penelitian merupakan suatu rencana yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan–hubungan antar variabel–variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rancangan penelitian ini bersifat (*explanatory research*) dalam menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis

##### **3.1.3. Waktu Penelitian**

Waktu yang di adakan dalam penelitian ini adalah mulai dari bulan Maret tahun 2019 sampai dengan selesai. penelitian deskriptif dibagi menjadi dua tipe berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional* dan *time series*.

*Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Sedangkan *time series* adalah penelitian yang dilakukan berulang-ulang pada sampel dan variabel yang sama.

#### 3.1.4. Unit Analisis dan Unit Observasi

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014) adalah sebagai berikut:

**Tabel III-1**  
**Skala Likert**

| No | Pilihan Jawaban     | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1    |
| 2  | Tidak Setuju        | 2    |
| 3  | Kurang Setuju       | 3    |
| 4  | Setuju              | 4    |
| 5  | Sangat Setuju       | 5    |

Sumber : Arikunto (2014)

#### 3.2. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh yaitu sebanyak 32 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:134) yang mengatakan jika

populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel I.2  
Jumlah Karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh

| <b>No</b>     | <b>Jabatan</b>                            | <b>Jumlah</b> |
|---------------|-------------------------------------------|---------------|
| 1             | Deputy                                    | 1             |
| 2             | Marketing Director                        | 1             |
| 3             | Technical Director                        | 1             |
| 4             | Finance Director                          | 1             |
| 5             | Internal Audit                            | 1             |
| 6             | Financial Instituion Marketing Division   | 1             |
| 7             | Corporate Marketing Divison               | 1             |
| 8             | Agency Development Division               | 1             |
| 9             | Busnees Development & Networking Division | 1             |
| 10            | Regional Coordinator                      | 1             |
| 11            | General Underwiting Division              | 1             |
| 12            | Financial Liner Underwriting Division     | 1             |
| 13            | Claim Division                            | 1             |
| 14            | Inance Accounting Division                | 1             |
| 15            | Information Technology Divison            | 1             |
| 16            | Human Resourcer General Affair Division   | 1             |
| 17            | Corporate Secretary                       | 1             |
| 18            | Compliance & Risk Management              | 1             |
| 19            | Service Center                            | 1             |
| 20            | Staff Karyawan                            | 11            |
| <b>Jumlah</b> |                                           | <b>32</b>     |

Sumber: PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh, 2019

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2014:139) adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel

yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Sedangkan Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Dukungan organisasi, Harga diri berbasis organisasi dan Keterlibatan kerja dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan daftar karyawan pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

### **3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Dukungan organisasi ( $X_1$ ) dan Harga diri berbasis organisasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu Keterlibatan kerja dengan kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Defenisi operasional variabel**

| No         | Variabel                              | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Indikator                                                   | Ukuran Skala | Item Pertanyaan |
|------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|
| Dependen   |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                             |              |                 |
|            | Keterlibatan kerja (Y)                | Keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimana tempatya bekerja serta memiliki rasa memiliki, kepercayaan dan dukungan yang berdampak meningkatnya kepuasan individu dan meningkatnya kinerja dalam organisasi. (Wibawa, 2017:7) | Aktif berpartisipasi                                        | Likert       | A1              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Menunjukkan pekerjaan                                       |              | A2              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Melihat pekerjaan sesuatu yang penting                      |              | A3              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Keterlibatan mental                                         |              | A4              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Motivasi kontribusi                                         |              | A5              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Tanggung jawab (Wibawa, 2017:7)                             |              | A6              |
| Independen |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                             |              |                 |
| 2          | Dukungan organisasi (X <sub>1</sub> ) | Dukungan organisasi merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. (Mathis dan Jackson, 2013:84)                                                                                                                                              | Memperhatikan dalam berorganisasi                           | Likert       | B1              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Mempertimbangkan                                            |              | B2              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisasi menanggapi                                       |              | B3              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisasi peduli                                           |              | B4              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisasi menghargai                                       |              | B5              |
|            |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisasi memberikan bantuan (Mathis dan Jackson, 2013:84) |              | B6              |

|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                           |        |    |
|--|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------|----|
|  | Harga diri berbasis organisasi (X <sub>2</sub> ) | Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap dirinya sendiri yang dihubungkan relasi dengan orang lain dan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai seseorang yang berharga, berarti, dan memiliki kemampuan.<br>(Priyanto, 2017:10) | Merasa diterima dalam organisasi                          | Likert | C1 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa aman dalam organisasi                              |        | C2 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa berkompeten dalam organisasi                       |        | C3 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa berpengaruh dalam organisasi                       |        | C4 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa penting bagi organisasi                            |        | C5 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa berharga bagi organisasi,                          |        | C6 |
|  |                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                          | Merasa berkembang dalam organisasi<br>(Priyanto, 2017:10) |        | C7 |

### 3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Keterlibatan kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Dukungan organisasi
- X<sub>2</sub> = Harga diri berbasis organisasi
- b<sub>1</sub> . b<sub>2</sub> = Koefisien Variabel
- e = *Error Term*

### 3.6. Teknik Pengujian Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Consep Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *Consep Validity* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrumen ini digunakan bantuan program SPSS.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Pengukuran reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha (α)*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua semua skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2014) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *alpha* 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien *alpha (α)*, maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

### 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara partial dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 0,05, dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

#### 3.7.1 Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$ .

$H_{01}$  : Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

$H_{a1}$  : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

$H_{02}$  : Harga diri berbasis organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

$H_{a2}$  : Harga diri berbasis organisasi berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

### 3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Dukungan organisasi dan Harga diri berbasis organisasi secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh dengan kriteria pengujian:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  pada tingkat signifikan 5%

$F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%

$H_{03}$  : Dukungan organisasi dan Harga diri berbasis organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh

$H_{a3}$  : Dukungan organisasi dan Harga diri berbasis organisasi berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja Pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh**

PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh beralamat di JL. Tgk. Imuen Lueng Bata No. 7E, Lamseupeng, Banda Aceh, Aceh, Panteriek, Lueng Bata, Banda Aceh City, Aceh 23127. PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh menghargai semangat kebersamaan dalam memberikan pelayanan yang tulus kepada masyarakat pengguna asuransi. Insan ASPAN senantiasa menjunjung tinggi keunggulan (Excellence) dalam memberikan jaminan kepastian secara inovatif dan kompetitif, agar dapat menjadi pilihan utama masyarakat dalam berasuransi.

Setiap organisasi mempunyai visi dan misi, untuk mencapai tujuan berdasarkan tugas masing-masing karyawan dalam perusahaan. Visi PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh yaitu Menjadi Perusahaan Asuransi Umum Pilihan Utama Masyarakat dan Memiliki Jaringan Internasional. Sedangkan misi PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh adalah sebagai berikut ini;

1. Menjadi Market Leader dalam Marine Insurance yang mampu mempertahankan Surplus *Underwriting*.
2. Prima dalam pengembangan produk, prima dalam layanan dan prima dalam pengelolaan Sumber Daya.
3. Menjadi perusahaan yang mampu tumbuh secara berkesinambungan (*Sustainable Growth*).

4. Menyelenggarakan perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (CGC).
5. Menyelenggarakan *Risk Management* yang *prudent*.
6. Memberikan kontribusi kepada *Stakeholders*.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden**

| No     | Uraian                           | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|----------------------------------|-----------|----------------|
| 1      | Jenis kelamin                    |           |                |
|        | a. Pria                          | 13        | 40,6           |
|        | b. Wanita                        | 19        | 59,4           |
| Jumlah |                                  | 32        | 100%           |
| 2      | Status Perkawinan                |           |                |
|        | a. Belum Menikah                 | 11        | 34,4           |
|        | b. Menikah                       | 21        | 65,5           |
| Jumlah |                                  | 32        | 100%           |
| 3.     | Pendidikan Terakhir              |           |                |
|        | a. SLTA                          | 7         | 21,9           |
|        | b. Diploma                       | 6         | 18,8           |
|        | c. Sarjana (s1)                  | 18        | 56,3           |
|        | d. pasca sarjana (s2)            | 1         | 3,1            |
| Jumlah |                                  | 32        | 100%           |
| 4.     | Pendapatan Rata-rata Perbulan    |           |                |
|        | a. < Rp. 3.000.000               | 5         | 15,6           |
|        | b. Rp. 3.100.000 – RP. 4.500.000 | 16        | 50,0           |
|        | c. Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000 | 9         | 28,1           |
|        | d. >Rp. 5.100.000                | 2         | 6,3            |
| Jumlah |                                  | 32        | 100%           |

Sumber: Data diolah, 2019

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 13 responden atau 40,6% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 19 responden atau 59,4%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 11 responden atau 34,4% dan yang sudah menikah sebanyak 21 responden atau 65,6%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 7 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 6 responden atau 18,8%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 18 responden atau 56,3% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan pendapatan perbulan sebesar dibawah Rp 3.000.000, sebanyak 16 responden atau 50% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 3.100.000-Rp 4.500.000, sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan pendapatan sebesar Rp 4.600.000-Rp 5.000.000 dan sebanyak 2 responden atau 6,3% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

#### **4.3 Hasil Pengujian Data**

##### **4.3.1 Uji Validitas Instrumen**

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan

dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,349. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

**Tabel IV-2**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel       | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=32) | Ket   |
|---------------|----|----------------|--------------------|-------------------------|-------|
| 1             | A1 | Y              | 0,494              | 0,349                   | Valid |
| 2             | A2 |                | 0,450              | 0,349                   | Valid |
| 3             | A3 |                | 0,534              | 0,349                   | Valid |
| 4             | A4 |                | 0,770              | 0,349                   | Valid |
| 5             | A5 |                | 0,769              | 0,349                   | Valid |
| 6             | A6 |                | 0,525              | 0,349                   | Valid |
| 7             | B1 | X <sub>1</sub> | 0,415              | 0,349                   | Valid |
| 8             | B2 |                | 0,718              | 0,349                   | Valid |
| 9             | B3 |                | 0,714              | 0,349                   | Valid |
| 10            | B4 |                | 0,726              | 0,349                   | Valid |
| 11            | B5 |                | 0,730              | 0,349                   | Valid |
| 12            | B6 |                | 0,638              | 0,349                   | Valid |
| 13            | C1 | X <sub>2</sub> | 0,436              | 0,349                   | Valid |
| 14            | C2 |                | 0,712              | 0,349                   | Valid |
| 15            | C3 |                | 0,469              | 0,349                   | Valid |
| 16            | C4 |                | 0,505              | 0,349                   | Valid |
| 17            | C5 |                | 0,486              | 0,349                   | Valid |
| 18            | C6 |                | 0,544              | 0,349                   | Valid |
| 19            | C7 |                | 0,466              | 0,349                   | Valid |

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

**Tabel IV-3**  
**Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)**

| No | Variabel                         | Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kehandalan |
|----|----------------------------------|---------------|----------------------|------------|
| 1. | Keterlibatan Kerja (Y)           | 6             | 0,806                | Handal     |
| 2. | Dukungan Organisasi (X1)         | 6             | 0,863                | Handal     |
| 3. | Harga Diri Berbasis Kinerja (X2) | 7             | 0,771                | Handal     |

Sumber : data diolah 2019

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Keterlibatan Kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi

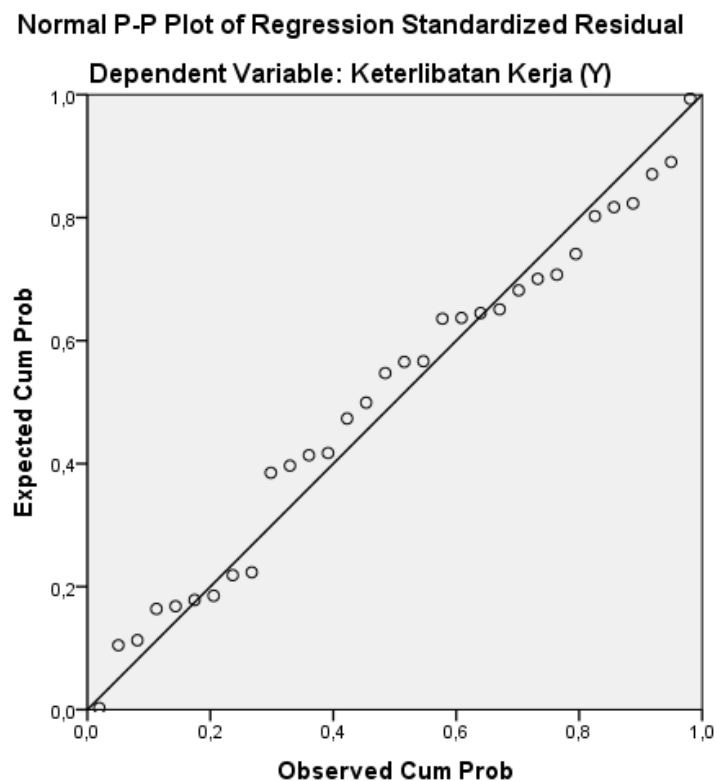
dan Harga Diri Berbasis Kinerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

**Gambar IV1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Keterlibatan Kerja berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel Bebas              | Toleransi | VIF   | Keterangan            |
|-----------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Dukungan Organisasi         | ,434      | 2,302 | Non Multikolinieritas |
| Harga Diri Berbasis Kinerja | ,434      | 2,302 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

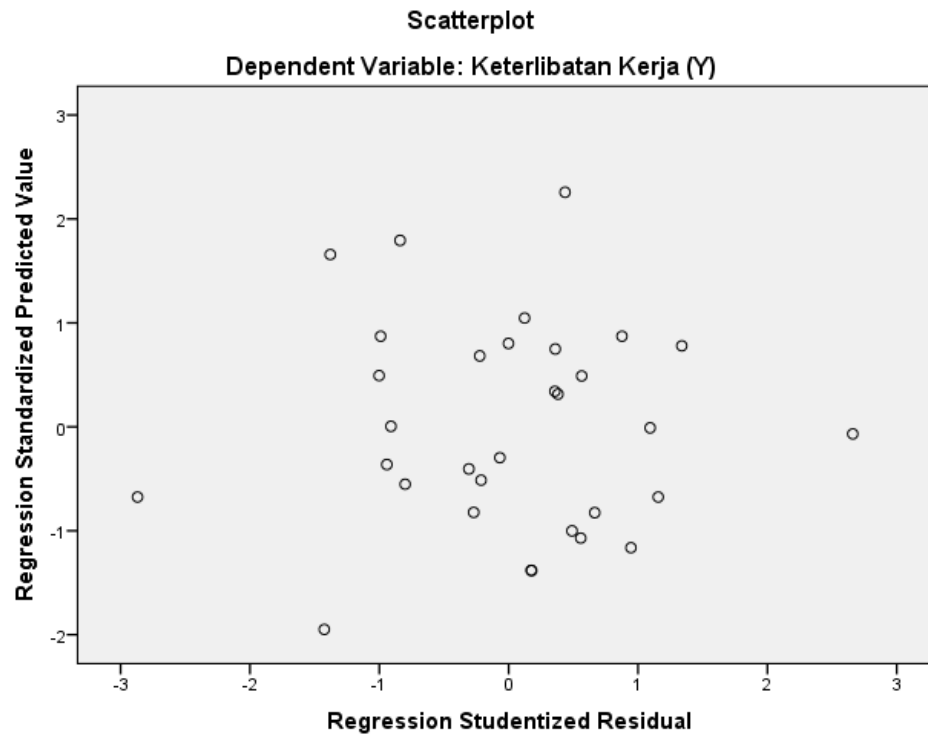
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### **4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

**Gambar IV.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Keterlibatan Kerja.

#### 4.4.1 Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Keterlibatan Kerja dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

**Tabel IV-5**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja**

| No     | Item pertanyaan                                                                | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                | Frk            | %   | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Responden aktif dalam berpartisipasi di kantor                                 | 1              | 3,1 | 3            | 9,4  | 5             | 15,6 | 18     | 56,3 | 5             | 15,6 | 3,72 |
| 2      | Responden dapat menunjukkan pekerjaan yang baik                                | 1              | 3,1 | 2            | 6,3  | 3             | 9,4  | 17     | 53,1 | 9             | 28,1 | 3,97 |
| 3      | Responden merasa bahwa pekerjaan yang responden jalani saat ini sangat penting | 0              | 0   | 3            | 9,4  | 12            | 37,5 | 13     | 40,6 | 4             | 12,5 | 3,56 |
| 4      | Responden mempunyai mental yang tinggi dalam meningkatkan prestasi             | 0              | 0   | 1            | 3,1  | 8             | 25,0 | 18     | 56,3 | 5             | 15,6 | 3,81 |
| 5      | Responden selalu termotivasi dalam organisasi                                  | 1              | 3,1 | 4            | 12,5 | 11            | 34,4 | 10     | 31,3 | 6             | 18,8 | 3,50 |
| 6      | Responden tetap bertanggung jawab dengan tugas responden saat ini              | 2              | 6,3 | 5            | 15,6 | 6             | 18,8 | 16     | 50,0 | 3             | 9,4  | 3,41 |
| Rerata |                                                                                |                |     |              |      |               |      |        |      |               |      | 3,66 |

Sumber : Data di olah 2019

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan Responden aktif dalam berpartisipasi di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden dapat menunjukkan pekerjaan yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Responden merasa bahwa pekerjaan yang responden jalani saat ini sangat penting dengan nilai

rata-rata sebesar 3,56. Responden mempunyai mental yang tinggi dalam meningkatkan prestasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Responden selalu termotivasi dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 dan responden tetap bertanggung jawab dengan tugas responden saat ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,41. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja mempunyai nilai rerata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Keterlibatan Kerja.

#### 4.4.2 Variabel Dukungan Organisasi

Penjelasan responden tentang variabel Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

**Tabel IV-6**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Dukungan Organisasi**

| No | Item pertanyaan                                                                       | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                       | Frk            | %   | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Agar dapat meningkatkan kemampuan, responden selalu memperhatikan dalam berorganisasi | 0              | 0   | 1            | 3,1  | 3             | 9,4  | 21     | 65,6 | 7             | 21,9 | 4,06 |
| 2  | Responden akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi                            | 1              | 3,1 | 3            | 9,4  | 4             | 12,5 | 17     | 53,1 | 7             | 21,9 | 3,81 |
| 3  | Responden menanggapi dengan baik dalam berorganisasi                                  | 1              | 3,1 | 2            | 6,3  | 4             | 12,5 | 18     | 56,3 | 7             | 21,9 | 3,88 |
| 4  | Responden peduli dengan organisasi                                                    | 1              | 3,1 | 4            | 12,5 | 10            | 31,3 | 13     | 40,6 | 4             | 12,5 | 3,47 |
| 5  | Responden selalu menghargai organisasi                                                | 1              | 3,1 | 3            | 9,4  | 9             | 28,1 | 15     | 46,9 | 4             | 12,5 | 3,56 |

|           |                                                                       |   |     |   |     |   |     |    |      |   |      |      |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|---|------|------|
| 6         | Responden senang karena sering memberikan bantuan dalam berorganisasi | 2 | 6,3 | 2 | 6,3 | 3 | 9,4 | 17 | 53,1 | 8 | 25,0 | 3,84 |
| Rata-rata |                                                                       |   |     |   |     |   |     |    |      |   |      | 3,77 |

Sumber : Data di olah 2019

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa Agar dapat meningkatkan kemampuan, responden selalu memperhatikan dalam berorganisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Responden akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Responden menanggapi dengan baik dalam berorganisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Responden peduli dengan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Responden selalu menghargai organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 dan responden senang karena sering memberikan bantuan dalam berorganisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Organisasi responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,77 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Dukungan Organisasi.

#### 4.4.3 Variabel Harga Diri Berbasis Kinerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Harga Diri Berbasis Kinerja dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

**Tabel IV-7**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Harga Diri Berbasis Kinerja**

| No        | Item pertanyaan                                                                             | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean  |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|-------|
|           |                                                                                             | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |       |
| 1         | Responden merasa sangat senang karena dapat diterima dalam organisasi saat ini              | 2              | 6,3 | 2            | 6,3 | 6             | 18,8 | 17     | 53,1 | 5             | 15,6 | 3,66  |
| 2         | Responden merasa aman dalam berorganisasi di PT. Asuransi Purna Artanugraha                 | 1              | 3,1 | 3            | 9,4 | 5             | 15,6 | 18     | 56,3 | 5             | 15,6 | 3,72  |
| 3         | Responden tetap berkomitmen untuk meningkatkan kerja responden yang lebih baik              | 1              | 3,1 | 2            | 6,3 | 3             | 9,4  | 17     | 53,1 | 9             | 28,1 | 3,97  |
| 4         | Responden sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan di PT. Asuransi Purna Artanugraha | 1              | 3,1 | 2            | 6,3 | 4             | 12,5 | 18     | 56,3 | 7             | 21,9 | 3,88  |
| 5         | PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang responden sukai saat ini               | 0              | 0   | 3            | 9,4 | 11            | 34,4 | 14     | 43,8 | 4             | 12,5 | 3,59  |
| 6         | PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang paling berharga bagi responden         | 0              | 0   | 0            | 0   | 8             | 25,0 | 19     | 59,4 | 5             | 15,6 | 3,91  |
| 7         | Responden merasa bahwa saat ini responden mengalami perkembangan dalam berorganisasi        | 1              | 3,1 | 3            | 9,4 | 11            | 34,4 | 11     | 34,4 | 6             | 18,8 | 3,356 |
| Rata-rata |                                                                                             |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 3,75  |

Sumber : Data di olah 2019

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa sangat senang karena dapat diterima dalam organisasi saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Responden merasa aman dalam berorganisasi di PT. Asuransi Purna Artanugraha dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Responden tetap berkomitmen untuk meningkatkan kerja responden yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Responden sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan di PT. Asuransi Purna Artanugraha dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang responden sukai saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,59. PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang paling berharga bagi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 dan responden merasa bahwa saat ini responden mengalami perkembangan dalam berorganisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Dapat disimpulkan bahwa variabel Harga Diri Berbasis Kinerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,75 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Harga Diri Berbasis Kinerja.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis menyatakan bahwa Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

**Tabel IV-8**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Keterlibatan Kerja**

| Nama variabel                                 | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>Tabel</sub> | Sig.  |
|-----------------------------------------------|-------|-----------|---------------------|--------------------|-------|
| Konstanta                                     | 1,583 | 0,633     | 2,501               | 2,045              | 0,018 |
| Dukungan Organisasi (X <sub>1</sub> )         | 0,471 | 0,207     | 2,280               | 2,045              | 0,030 |
| Harga Diri Berbasis Kinerja (X <sub>2</sub> ) | 0,527 | 0,151     | 3,490               | 2,045              | 0,000 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,583 + 0,471X_1 + 0,527X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,583 artinya bila mana Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Harga Diri Berbasis Kinerja (X<sub>2</sub>), dianggap konstan, maka Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh, adalah sebesar 1,583 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,471. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Dukungan Organisasi secara relatif akan meningkatkan Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh sebesar 47,1% dengan asumsi variabel Harga Diri Berbasis Kinerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ) sebesar 0,527.

Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Harga Diri Berbasis Kinerja akan meningkatkan Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh sebesar 52,7% dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Harga Diri Berbasis Kinerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 52,7%

## 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

**Tabel IV-9**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,621 <sup>a</sup> | ,385     | ,343              | ,55191                     |

a. Predictors: (Constant), Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ), Dukungan Organisasi ( $X_1$ )

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,621 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 62,1%. Artinya faktor Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,343 artinya bahwa sebesar 34,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 65,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

#### **4.5.2. Uji Parsial ( uji t )**

Untuk menguji pengaruh Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Kinerja terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahu besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan

dibandingkan dengan nilai  $t_{Tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. Variabel Dukungan Organisasi ( $X_1$ )

Pengaruh Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Keterlibatan Kerja ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai  $t_{hitung}$  (2,280) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,045), maka keputusannya adalah menerima  $H_{a1}$  dan menolak  $H_{01}$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Dukungan Organisasi berpengaruh Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

2. Pengaruh Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ )

Pengaruh Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Keterlibatan Kerja ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,490 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,045. oleh karena  $t_{hitung}$  (3,490) lebih besar dari  $t_{Tabel}$  (2,045) maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Harga Diri Berbasis Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh, artinya Harga Diri Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

#### 4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Kinerja secara serempak terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

**Tabel IV-10**  
**Annova**

| Model     | Sum of Squares | Df | Mean Square | $F_{hitung}$ | $F_{Tabel}$ | Sig                |
|-----------|----------------|----|-------------|--------------|-------------|--------------------|
| Regresion | 5,534          | 2  | 2,767       | 9,084        | 3,328       | 0,001 <sup>a</sup> |
| Residuan  | 8,834          | 29 | 0,305       |              |             |                    |
| Total     | 14,367         | 31 |             |              |             |                    |

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,084 dengan signifikansi 0,009, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,328. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung} (9,084) > F_{tabel} (3,328)$ . Keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya secara serempak variabel Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Harga Diri Berbasis Kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh`

#### 4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Kinerja secara simultan terhadap Keterlibatan Kerja pada Dinas

Kependudukan. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sitanggang (2017) dan Permana (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja. Implikasi dalam penelitian ini bahwa dukungan organisasi pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh sudah baik dan mampu meningkatkan keterlibatan kerja seperti perusahaan mampu menanggapi karyawan yang baik, kemudian perusahaan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan memperhatikan dalam berorganisasi, perusahaan juga peduli dengan karyawan dan saling menghargai pendapat. Kemudian harga diri berbasis organisasi pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh mampu meningkatkan keterlibatan karyawan karena saat ini karyawan merasa aman dan senang dalam berorganisasi dan mengalami perkembangan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.
2. Harga Diri Berbasis Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.
3. Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pegawai PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh agar dapat memberikan dukungan organisasi kepada karyawan yang lebih baik dan mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan
2. Pihak PT. Asuransi Purna Artanugraha (ASPAN) Banda Aceh agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan pemberdayaan kepada karyawan

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Dukungan Organisasi dan Harga Diri Berbasis Kinerja terhadap Keterlibatan Kerja saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, M. F. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Vol. 05 No. 02*
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Buntaran, A. (2016). Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen. *Jurnal Mediapsi, Vol. 2, No. 1,*
- Fadhillah, L. M. (2014). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). *Artikel Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Indriyanto. (2016). Pengaruh Organization-Based Self-Esteem Terhadap Komitmen Organisasional Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No. 2*
- Malhotra, Naresh K. (2014). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Permana, Y. (2018). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Persepsi terhadap Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja Anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. *Artikel Program Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Priyanto, A. (2017). *Pengaruh Organizational Based Self Esteem Terhadap Etos Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Ddi Labibia Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kendari
- Putranta, M. P. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union (CU) BAHtera Sejahtera Maumere. *Artikel Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*

- Rahayu, H. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Tekanan Psikologis Dan Kinerja Karyawan Di Mediasi Self-Efficacy Dan Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank BPD DIY). *Artikel Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*
- Rohman, F. A. (2014). Pengaruh Pelatihan Harga Diri Terhadap Penyesuaian Diri Pada Remaja. *Indonesian Psychologycal Journal Vol.1 No. 1*
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sirsae, O. V (2016). *Pengaruh Harga Diri Terhadap Kecemasan Sosial Pada Remaja Korban Bullying Di Palangkaraya, Kalimantan Tengah*. Skripsi Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Sitanggang. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara. *Jurnal Manajemen*
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Wahyudi (2014) *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibawa, N. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Nomor 6. Volume 8*
- Wicaksono (2014) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*
- Wijono, Sutarto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 6 Nomor 1*

## KUESIONER

### PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA PT. ASURANSI PURNA ARTANUGRAHA (ASPAN) BANDA ACEH

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisis data, kami memerlukan data mengenai diri Bapak/Ibu sebagai pengisi kuesioner. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian ini, peneliti mohon dengan sangat agar diisi dengan sebaik-baiknya. Bagian ini diisi dengan memberikan tanda cek list (  $\sqrt{\phantom{x}}$  ) pada kotak yang Setuju.

Nama :

#### Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- (     ) Laki-laki  
(     ) Perempuan

2. Tingkat Pendidikan

- (     ) SMA/Sederajat  
(     ) Diploma  
(     ) Sarjana S-1  
(     ) Pasca Sarjana S-2  
(     ) Doktor S-3

3. Status Perkawinan Anda

- (     ) Belum Menikah  
(     ) Menikah  
(     ) Pernah menikah

4. Pendapatan rata-rata perbulan

- (     )  $\leq$  Rp 3.000.000  
(     ) Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000  
(     ) Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000  
(     )  $\geq$  Rp 5.100.000

#### Keterangan

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

## **Bagian II Pernyataan Kuesioner**

### **1. Keterlibatan Kerja (Y)**

### **2. Dukungan Organisasi (X<sub>1</sub>)**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | SS |
|----|------------|----|---|----|----|----|
|----|------------|----|---|----|----|----|

| No | Pernyataan                                                                       | SS | S | KS | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya aktif dalam berpartisipasi di kantor                                        |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang baik                                       |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat penting             |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya mempunyai mental yang tinggi dalam meningkatkan prestasi                    |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya selalu termotivasi dalam organisasi                                         |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya tetap bertanggung jawab dengan tugas saya saat ini                          |    |   |    |    |     |
| 1  | Agar dapat meningkatkan kemampuan, saya selalu memperhatikan dalam berorganisasi |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi                            |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya menanggapi dengan baik dalam berorganisasi                                  |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya peduli dengan organisasi                                                    |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya selalu menghargai organisasi                                                |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya senang karena sering memberikan bantuan dalam berorganisasi                 |    |   |    |    |     |

### 3. Harga Diri Berbasis Organisasi (X<sub>2</sub>)

| No | Pernyataan                                                                             | SS | S | KS | TS | SS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|----|
| 1  | Saya merasa sangat senang karena dapat diterima dalam organisasi saat ini              |    |   |    |    |    |
| 2  | Saya merasa aman dalam berorganisasi di PT. Asuransi Purna Artanugraha                 |    |   |    |    |    |
| 3  | Saya tetap berkomitmen untuk meningkatkan kerja saya yang lebih baik                   |    |   |    |    |    |
| 4  | Saya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan di PT. Asuransi Purna Artanugraha |    |   |    |    |    |
| 5  | PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang saya sukai saat ini               |    |   |    |    |    |
| 6  | PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang paling berharga bagi saya         |    |   |    |    |    |
| 7  | Saya merasa bahwa saat ini saya mengalami perkembangan dalam berorganisasi             |    |   |    |    |    |

## Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

| NO | KARAKTERISTIK RESPONDEN |     |     |     | Keterlibatan Kerja |    |    |    |    |    | Y    | Dukungan Organisasi |    |    |    |    |    | X1   | Harga Diri |    |    |    |    |    |    | X2   |
|----|-------------------------|-----|-----|-----|--------------------|----|----|----|----|----|------|---------------------|----|----|----|----|----|------|------------|----|----|----|----|----|----|------|
|    | IR1                     | IR2 | IR3 | IR4 | A1                 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 |      | B1                  | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 |      | C1         | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 |      |
| 1  | 1                       | 1   | 3   | 2   | 2                  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1,83 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3,67 | 4          | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,43 |
| 2  | 1                       | 2   | 2   | 3   | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4                   | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3,67 | 4          | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3,43 |
| 3  | 2                       | 1   | 1   | 3   | 4                  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3,00 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4          | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3,71 |
| 4  | 2                       | 2   | 3   | 2   | 3                  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3,17 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3          | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3,29 |
| 5  | 1                       | 2   | 1   | 2   | 4                  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3,50 | 4                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3,33 | 4          | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3,43 |
| 6  | 2                       | 2   | 2   | 3   | 3                  | 5  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3,33 | 4                   | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3,83 | 3          | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3,57 |
| 7  | 2                       | 1   | 3   | 2   | 4                  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3,50 | 4                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,33 | 4          | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3,57 |
| 8  | 2                       | 2   | 1   | 3   | 4                  | 5  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3,50 | 4                   | 2  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3,33 | 2          | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3,14 |
| 9  | 1                       | 1   | 1   | 2   | 4                  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3,17 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,67 | 4          | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3,71 |
| 10 | 2                       | 2   | 3   | 4   | 4                  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3,33 | 5                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,67 | 4          | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4,00 |
| 11 | 2                       | 1   | 1   | 2   | 3                  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3,17 | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,67 | 4          | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3,14 |
| 12 | 2                       | 2   | 1   | 1   | 4                  | 5  | 4  | 3  | 1  | 1  | 3,00 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,17 | 4          | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3,71 |
| 13 | 2                       | 2   | 3   | 2   | 4                  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,33 | 5                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4,17 | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,14 |
| 14 | 1                       | 1   | 1   | 2   | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,83 | 4          | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,57 |
| 15 | 1                       | 2   | 4   | 2   | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,83 | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,83 | 5          | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,71 |
| 16 | 2                       | 1   | 3   | 3   | 2                  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,17 | 2                   | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1,83 | 2          | 2  | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2,86 |
| 17 | 1                       | 1   | 3   | 2   | 5                  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,50 | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,83 | 4          | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,14 |
| 18 | 1                       | 2   | 2   | 3   | 5                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,17 | 5                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4,00 | 5          | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,29 |
| 19 | 1                       | 2   | 3   | 1   | 3                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,67 | 3                   | 3  | 5  | 3  | 2  | 3  | 3,17 | 3          | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3,00 |
| 20 | 2                       | 2   | 3   | 3   | 1                  | 1  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2,17 | 5                   | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2,00 | 3          | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2,14 |
| 21 | 2                       | 2   | 3   | 2   | 5                  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3,67 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5          | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 |
| 22 | 2                       | 2   | 3   | 1   | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5          | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4,29 |
| 23 | 1                       | 2   | 3   | 3   | 3                  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3,17 | 4                   | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3,17 | 1          | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,14 |
| 24 | 2                       | 2   | 3   | 2   | 2                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3,67 | 4                   | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3,50 | 3          | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3,29 |
| 25 | 2                       | 1   | 2   | 1   | 4                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4,00 | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,33 | 4          | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4,14 |
| 26 | 2                       | 1   | 3   | 3   | 4                  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,83 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,14 |
| 27 | 1                       | 2   | 2   | 2   | 4                  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,17 | 4                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,50 | 4          | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,29 |
| 28 | 2                       | 2   | 3   | 2   | 4                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,17 | 3                   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3,33 | 4          | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,86 |
| 29 | 1                       | 2   | 3   | 2   | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4                   | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3,33 | 3          | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,29 |
| 30 | 2                       | 2   | 2   | 2   | 4                  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,67 | 4                   | 4  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2,67 | 1          | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3,57 |
| 31 | 2                       | 2   | 3   | 1   | 4                  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4,50 | 3                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3,83 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,14 |
| 32 | 1                       | 1   | 3   | 4   | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 |

### Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

**Jenis Kelamin**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Wanita | 13        | 40,6    | 40,6          | 40,6               |
|       | Pria   | 19        | 59,4    | 59,4          | 100,0              |
|       | Total  | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Status Perkawinan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah       | 11        | 34,4    | 34,4          | 34,4               |
|       | Belum menikah | 21        | 65,6    | 65,6          | 100,0              |
|       | Total         | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tingkat Pendidikan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA           | 7         | 21,9    | 21,9          | 21,9               |
|       | Diploma       | 6         | 18,8    | 18,8          | 40,6               |
|       | Sarjana       | 18        | 56,3    | 56,3          | 96,9               |
|       | Pasca Sarjana | 1         | 3,1     | 3,1           | 100,0              |
|       | Total         | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tingkat Pendapatan**

|       |                             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < Rp 3.000.000              | 5         | 15,6    | 15,6          | 15,6               |
|       | Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000 | 16        | 50,0    | 50,0          | 65,6               |
|       | Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000 | 9         | 28,1    | 28,1          | 93,8               |
|       | > Rp 5.100.000              | 2         | 6,3     | 6,3           | 100,0              |
|       | Total                       | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 4 Frequencies Keterlibatan Kerja (Y)

### Responden aktif dalam berpartisipasi di kantor

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | KS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 28,1               |
|       | S     | 18        | 56,3    | 56,3          | 84,4               |
|       | SS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Responden dapat menunjukkan pekerjaan yang baik

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 9,4                |
|       | KS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 18,8               |
|       | S     | 17        | 53,1    | 53,1          | 71,9               |
|       | SS    | 9         | 28,1    | 28,1          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Responden merasa bahwa pekerjaan yang responden jalani saat ini sangat penting

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 9,4                |
|       | KS    | 12        | 37,5    | 37,5          | 46,9               |
|       | S     | 13        | 40,6    | 40,6          | 87,5               |
|       | SS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Responden mempunyai mental yang tinggi dalam meningkatkan prestasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | KS    | 8         | 25,0    | 25,0          | 28,1               |
|       | S     | 18        | 56,3    | 56,3          | 84,4               |
|       | SS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Responden selalu termotivasi dalam organisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 15,6               |
|       | KS    | 11        | 34,4    | 34,4          | 50,0               |
|       | S     | 10        | 31,3    | 31,3          | 81,3               |
|       | SS    | 6         | 18,8    | 18,8          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Responden tetap bertanggung jawab dengan tugas responden saat ini**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | TS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 21,9               |
|       | KS    | 6         | 18,8    | 18,8          | 40,6               |
|       | S     | 16        | 50,0    | 50,0          | 90,6               |
|       | SS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 5 Frequencies Dukungan Organisasi (X1)

Agar dapat meningkatkan kemampuan, responden selalu memperhatikan dalam berorganisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | KS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | S     | 21        | 65,6    | 65,6          | 78,1               |
|       | SS    | 7         | 21,9    | 21,9          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden akan mempertimbangkan dalam mengikuti organisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | KS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 25,0               |
|       | S     | 17        | 53,1    | 53,1          | 78,1               |
|       | SS    | 7         | 21,9    | 21,9          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden menanggapi dengan baik dalam berorganisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 9,4                |
|       | KS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 21,9               |
|       | S     | 18        | 56,3    | 56,3          | 78,1               |
|       | SS    | 7         | 21,9    | 21,9          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden peduli dengan organisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 15,6               |
|       | KS    | 10        | 31,3    | 31,3          | 46,9               |
|       | S     | 13        | 40,6    | 40,6          | 87,5               |
|       | SS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden selalu menghargai organisasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | KS    | 9         | 28,1    | 28,1          | 40,6               |
|       | S     | 15        | 46,9    | 46,9          | 87,5               |
|       | SS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Responden senang karena sering memberikan bantuan dalam berorganisasi**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 12,5               |
|       | KS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 21,9               |
|       | S     | 17        | 53,1    | 53,1          | 75,0               |
|       | SS    | 8         | 25,0    | 25,0          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 6 Frequencies Harga Diri Berbasis Organisasi (X2)

Responden merasa sangat senang karena dapat diterima dalam organisasi saat ini

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 6,3     | 6,3           | 6,3                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 12,5               |
|       | KS    | 6         | 18,8    | 18,8          | 31,3               |
|       | S     | 17        | 53,1    | 53,1          | 84,4               |
|       | SS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden merasa aman dalam berorganisasi di PT. Asuransi Purna Artanugraha

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | KS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 28,1               |
|       | S     | 18        | 56,3    | 56,3          | 84,4               |
|       | SS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden tetap berkomitmen untuk meningkatkan kerja responden yang lebih baik

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 9,4                |
|       | KS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 18,8               |
|       | S     | 17        | 53,1    | 53,1          | 71,9               |
|       | SS    | 9         | 28,1    | 28,1          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

Responden sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan di PT. Asuransi Purna Artanugraha

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 2         | 6,3     | 6,3           | 9,4                |
|       | KS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 21,9               |
|       | S     | 18        | 56,3    | 56,3          | 78,1               |
|       | SS    | 7         | 21,9    | 21,9          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang responden sukai saat ini

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 9,4                |
|       | KS    | 11        | 34,4    | 34,4          | 43,8               |
|       | S     | 14        | 43,8    | 43,8          | 87,5               |
|       | SS    | 4         | 12,5    | 12,5          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**PT. Asuransi Purna Artanugraha merupakan tempat yang paling berharga bagi responden**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 8         | 25,0    | 25,0          | 25,0               |
|       | S     | 19        | 59,4    | 59,4          | 84,4               |
|       | SS    | 5         | 15,6    | 15,6          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Responden merasa bahwa saat ini responden mengalami perkembangan dalam berorganisasi**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 3,1     | 3,1           | 3,1                |
|       | TS    | 3         | 9,4     | 9,4           | 12,5               |
|       | KS    | 11        | 34,4    | 34,4          | 46,9               |
|       | S     | 11        | 34,4    | 34,4          | 81,3               |
|       | SS    | 6         | 18,8    | 18,8          | 100,0              |
|       | Total | 32        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 7 Reliability & Validitas Keterlibatan Kerja (Y)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,806             | 6          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 3,72 | ,958           | 32 |
| A2 | 3,97 | ,967           | 32 |
| A3 | 3,56 | ,840           | 32 |
| A4 | 3,81 | ,821           | 32 |
| A5 | 3,50 | 1,047          | 32 |
| A6 | 3,41 | 1,073          | 32 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 18,25                      | 13,032                         | ,494                             | ,812                             |
| A2 | 18,00                      | 12,645                         | ,450                             | ,801                             |
| A3 | 18,41                      | 12,765                         | ,534                             | ,782                             |
| A4 | 18,16                      | 11,684                         | ,770                             | ,736                             |
| A5 | 18,47                      | 10,386                         | ,769                             | ,722                             |
| A6 | 18,56                      | 11,673                         | ,525                             | ,786                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 21,97 | 16,676   | 4,084          | 6          |

**ANOVA**

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People |               | 86,161         | 31  | 2,779       | 2,624 | ,026 |
| Within People  | Between Items | 7,089          | 5   | 1,418       |       |      |
|                | Residual      | 83,745         | 155 | ,540        |       |      |
|                | Total         | 90,833         | 160 | ,568        |       |      |
| Total          |               | 176,995        | 191 | ,927        |       |      |

Grand Mean = 3,66

## Lampiran 8 Reliability & Validitas Dukungan Organisasi (X1)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,863             | 6          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 4,06 | ,669           | 32 |
| B2 | 3,81 | ,998           | 32 |
| B3 | 3,88 | ,942           | 32 |
| B4 | 3,47 | ,983           | 32 |
| B5 | 3,56 | ,948           | 32 |
| B6 | 3,84 | 1,081          | 32 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 18,56                      | 16,383                         | ,415                             | ,875                             |
| B2 | 18,81                      | 12,931                         | ,718                             | ,828                             |
| B3 | 18,75                      | 13,290                         | ,714                             | ,829                             |
| B4 | 19,16                      | 12,975                         | ,726                             | ,826                             |
| B5 | 19,06                      | 13,157                         | ,730                             | ,826                             |
| B6 | 18,78                      | 12,951                         | ,638                             | ,845                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 22,63 | 19,081   | 4,368          | 6          |

**ANOVA**

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People |               | 98,583         | 31  | 3,180       | 3,480 | ,005 |
| Within People  | Between Items | 7,604          | 5   | 1,521       |       |      |
|                | Residual      | 67,729         | 155 | ,437        |       |      |
|                | Total         | 75,333         | 160 | ,471        |       |      |
| Total          |               | 173,917        | 191 | ,911        |       |      |

Grand Mean = 3,77

## Lampiran 9 Reliability & Validitas Berbasis Organisasi (X2)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 32 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,771             | 7          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 3,66 | 1,035          | 32 |
| C2 | 3,72 | ,958           | 32 |
| C3 | 3,97 | ,967           | 32 |
| C4 | 3,88 | ,942           | 32 |
| C5 | 3,59 | ,837           | 32 |
| C6 | 3,91 | ,641           | 32 |
| C7 | 3,56 | 1,014          | 32 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 22,63                      | 13,210                         | ,436                             | ,757                             |
| C2 | 22,56                      | 11,931                         | ,712                             | ,694                             |
| C3 | 22,31                      | 13,964                         | ,469                             | ,769                             |
| C4 | 22,41                      | 13,217                         | ,505                             | ,740                             |
| C5 | 22,69                      | 13,835                         | ,486                             | ,745                             |
| C6 | 22,38                      | 14,500                         | ,544                             | ,741                             |
| C7 | 22,72                      | 13,112                         | ,466                             | ,750                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 26,28 | 17,564   | 4,191          | 7          |

**ANOVA**

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People |               | 77,781         | 31  | 2,509       | 1,461 | ,194 |
| Within People  | Between Items | 5,027          | 6   | ,838        |       |      |
|                | Residual      | 106,688        | 186 | ,574        |       |      |
|                | Total         | 111,714        | 192 | ,582        |       |      |
| Total          |               | 189,496        | 223 | ,850        |       |      |

Grand Mean = 3,75

## Lampiran 10 Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                                                          | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Harga Diri Berbasis Organisasi (X2), Dukungan Organisasi (X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,621 <sup>a</sup> | ,385     | ,343              | ,55191                     |

a. Predictors: (Constant), Harga Diri Berbasis Organisasi (X2), Dukungan Organisasi (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 5,534          | 2  | 2,767       | 9,084 | ,001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 8,834          | 29 | ,305        |       |                   |
|       | Total      | 14,367         | 31 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Harga Diri Berbasis Organisasi (X2), Dukungan Organisasi (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                          | 1,583                       | ,633       |                           | 2,501 | ,018 |
|       | Dukungan Organisasi (X1)            | ,471                        | ,207       | ,504                      | 2,280 | ,030 |
|       | Harga Diri Berbasis Organisasi (X2) | ,527                        | ,151       | ,403                      | 3,490 | ,000 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja (Y)

**Descriptive Statistics**

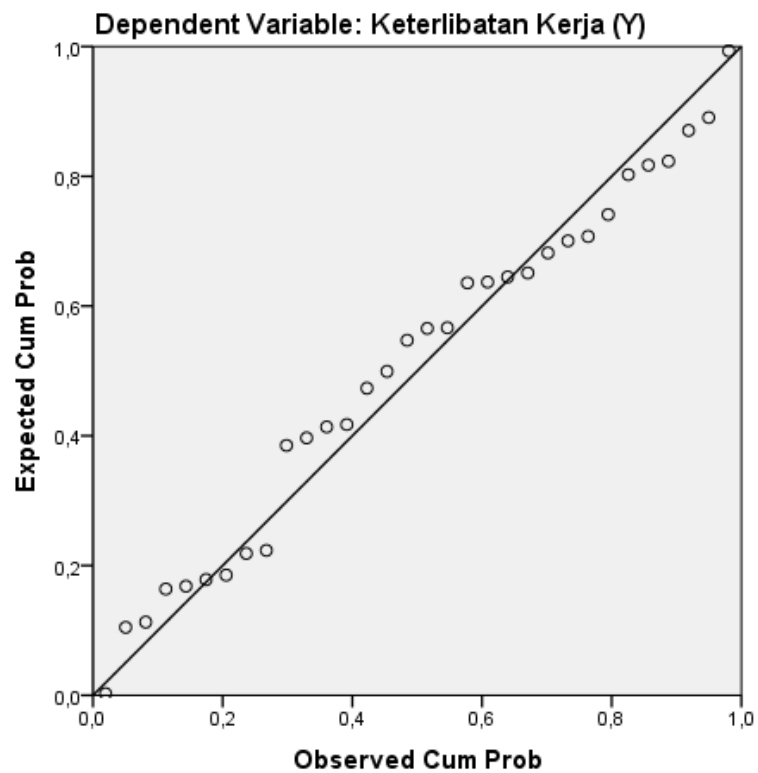
|                                     | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------------------------------------|--------|----------------|----|
| Keterlibatan Kerja (Y)              | 3,6622 | ,68078         | 32 |
| Dukungan Organisasi (X1)            | 3,7706 | ,72806         | 32 |
| Harga Diri Berbasis Organisasi (X2) | 3,7541 | ,59880         | 32 |

**Coefficients<sup>a</sup>**

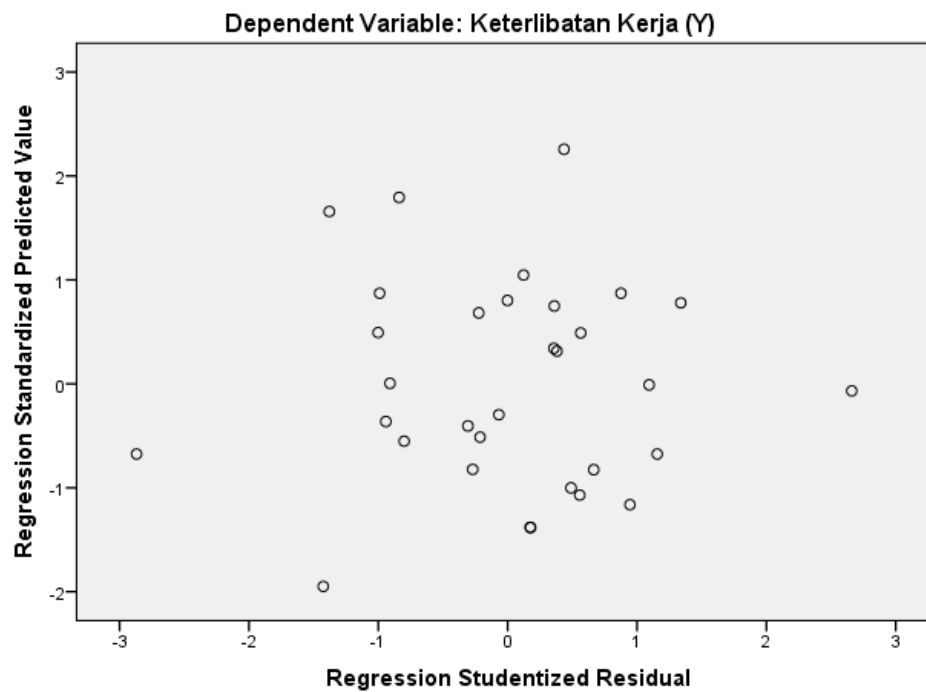
| Model |                                     | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------------------|-------------------------|-------|
|       |                                     | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Dukungan Organisasi (X1)            | ,434                    | 2,302 |
|       | Harga Diri Berbasis Organisasi (X2) | ,434                    | 2,302 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja (Y)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Scatterplot**



**Lampiran 11 Tabel F, Tabel T dan Nilai r**  
**Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%**

| DF 2 | DF 1    |              |         |         |         |         |
|------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1       | 2            | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1    | 161,446 | 199,499      | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2    | 18,513  | 19,000       | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3    | 10,128  | 9,552        | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4    | 7,709   | 6,944        | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5    | 6,608   | 5,786        | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6    | 5,987   | 5,143        | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7    | 5,591   | 4,737        | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8    | 5,318   | 4,459        | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9    | 5,117   | 4,256        | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10   | 4,965   | 4,103        | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11   | 4,844   | 3,982        | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12   | 4,747   | 3,885        | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13   | 4,667   | 3,806        | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14   | 4,600   | 3,739        | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15   | 4,543   | 3,682        | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16   | 4,494   | 3,634        | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17   | 4,451   | 3,592        | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18   | 4,414   | 3,555        | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19   | 4,381   | 3,522        | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20   | 4,351   | 3,493        | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21   | 4,325   | 3,467        | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22   | 4,301   | 3,443        | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23   | 4,279   | 3,422        | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24   | 4,260   | 3,403        | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25   | 4,242   | 3,385        | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26   | 4,225   | 3,369        | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27   | 4,210   | 3,354        | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28   | 4,196   | 3,340        | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29   | 4,183   | <b>3,328</b> | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30   | 4,171   | 3,316        | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31   | 4,160   | 3,305        | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32   | 4,149   | 3,295        | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33   | 4,139   | 3,285        | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34   | 4,130   | 3,276        | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35   | 4,121   | 3,267        | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36   | 4,113   | 3,259        | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37   | 4,105   | 3,252        | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38   | 4,098   | 3,245        | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39   | 4,091   | 3,238        | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40   | 4,085   | 3,232        | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41   | 4,079   | 3,226        | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42   | 4,073   | 3,220        | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43   | 4,067   | 3,214        | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44   | 4,062   | 3,209        | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45   | 4,057   | 3,204        | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46   | 4,052   | 3,200        | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47   | 4,047   | 3,195        | 2,802   | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| 48   | 4,043   | 3,191        | 2,798   | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49   | 4,038   | 3,187        | 2,794   | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50   | 4,034   | 3,183        | 2,790   | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

# NILAI T TABEL

| DF | Tingkat Keyakinan |        |        |       |
|----|-------------------|--------|--------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%    | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706 | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303  | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182  | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776  | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571  | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447  | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365  | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306  | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262  | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228  | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201  | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179  | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160  | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145  | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131  | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120  | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110  | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101  | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093  | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086  | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080  | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074  | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069  | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064  | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060  | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056  | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052  | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048  | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045  | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042  | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040  | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037  | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035  | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032  | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030  | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028  | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026  | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024  | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023  | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021  | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020  | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018  | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017  | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015  | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014  | 1,679 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013  | 1,679 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012  | 1,678 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011  | 1,677 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | 2,010  | 1,677 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009  | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r      | n    | Nilai r |
|----|---------|----|--------------|------|---------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381        | 55   | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374        | 60   | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367        | 65   | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361        | 70   | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355        | 75   | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32 | <b>0,349</b> | 80   | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344        | 85   | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339        | 90   | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334        | 95   | 0,202   |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329        | 100  | 0,194   |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325        | 125  | 0,176   |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320        | 150  | 0,159   |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316        | 175  | 0,148   |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312        | 200  | 0,138   |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308        | 300  | 0,113   |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304        | 400  | 0,098   |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301        | 500  | 0,088   |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297        | 600  | 0,080   |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294        | 700  | 0,074   |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291        | 800  | 0,070   |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288        | 900  | 0,065   |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284        | 1000 | 0,062   |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,281        |      |         |
| 26 | 0,388   | 50 | 0,279        |      |         |

**Note:** n = Jumlah Sampel