

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI ASTRA TB.  
SIMATUPANG JAKARTA (BAGIAN ACQUISITION)**

Jesica Margareta<sup>1</sup>

Yohanes Temaluru<sup>2</sup>

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

jesscamrrt@gmail.com<sup>1</sup>

yohanes.temaluru@atmajaya.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang. Asuransi Astra merupakan anak perusahaan Astra International Tbk. yang bergerak di bidang asuransi umum. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Acquisition* dan *Claim* PT. Asuransi Astra Buana TB Simatupang yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* sehingga sampel tersebut adalah 50 karyawan bagian *Acquisition* dan *Claim* sesuai dengan jumlah populasi. Pada penelitian ini data juga di analisis dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, dibagi berdasarkan indikator masing-masing variabel bebas dan terikat. Bagian terakhir terdapat juga pengolahan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda menunjukkan ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yakni dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $28.887 > 3.19$  dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.05$ .

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, PT. Asuransi Astra.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Asuransi Astra TB. Simatupang. Asuransi Astra is a subsidiary of Astra International Tbk. operates in the general insurance sector. The population in this study were employees of the Acquisition and Claim section of PT. Asuransi Astra Buana TB Simatupang, totaling 50 employees. Sampling in this study uses non-probability sampling so that the sample is 50 employees of the Acquisition and Claim division according to the total population. In this study, some data were also analyzed using a frequency distribution table, those table was divided based on the indicators of each independent and dependent variable. The last part is also the processing of multiple regression analysis to test the research hypothesis. Based on the results of the study, it can be seen that the results of multiple regression analysis showed that there was a positive and significant effect of work motivation and organizational commitment variables on employee performance, which could be proven by the  $F_{hitung}$  greater than  $F_{tabel}$ , which was  $28,887 > 3.19$  and by looking at the significance value  $0.001 < 0.05$ .*

**Keyword** : Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, PT. Asuransi Astra

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti selalu meninjau kinerja dari perusahaan tersebut dalam periode tertentu. Kegiatan ini sering juga disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan memiliki pengertian sebagai hasil dari sebuah kegiatan manajemen di sebuah perusahaan. Hasil dari kegiatan manajemen ini kemudian dijadikan sebuah parameter atau tolak ukur untuk menilai keberhasilan manajemen sebuah perusahaan dalam hal pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. "Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi" (Handoko, 2001:7-9).

Sebuah kinerja yang baik akan diperoleh apabila karyawan tersebut puas dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Motivasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Daft (2004:444) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Komitmen organisasi paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Abrivianto, Swasto, dan Utami (2014) dan Kurniawati (2017) karena menguji hasil riset pada konteks organisasi yang berbeda yaitu pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi, komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:284), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Secara ringkas Wibowo (2017:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihasilkan, perilaku kerja, dan disiplin atau ketidakhadiran (Rivai dan Sagala, 2009:549). Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur, menilai, mengevaluasi, dan mempengaruhi dari pelaksanaan kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok.

Mathis dan Jackson (2006:329), menjelaskan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas  
Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### **Motivasi Kerja**

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Menurut Hasibuan (2006:143) motivasi kerja adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual, seperti bekerja secara efektif, mau bekerja sama dengan orang lain, dan dapat terintegrasi dengan upaya pekerjaannya.

Motivasi seseorang dalam bekerja menurut Mangkunegara (2009:93), diukur melalui indikator :

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan pengakuan dari hasil keterampilan dan kemampuan.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar dalam menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut (Allen dan Meyer, 1991). Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi serta mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

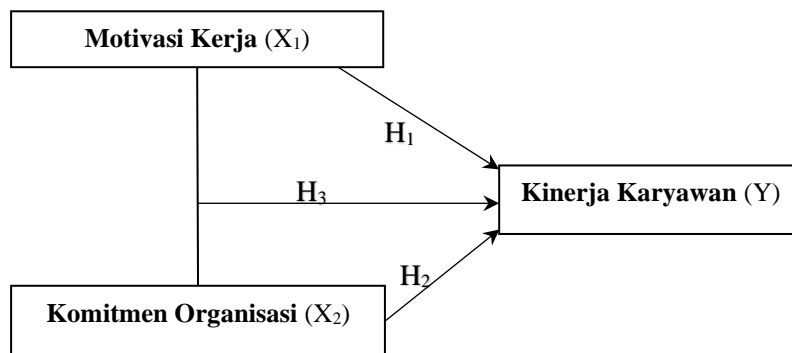
Menurut Lee dan Marthur melalui Sutanto dan Gunawan (2013:81) terdapat 3 indikator untuk mengukur komitmen organisasional, sebagai berikut :

1. Kebanggaan terhadap perusahaan  
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan.  
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya.
3. Kesetiaan terhadap perusahaan.  
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

### Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka penelitian ini, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja sebagai variabel  $X_1$  (variabel independen) dan komitmen organisasi sebagai variabel  $X_2$  (variabel independen), selanjutnya kinerja karyawan sebagai variabel  $Y$  (variabel dependen). Penulis menggunakan 5 indikator motivasi seseorang dalam bekerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:93). Untuk komitmen organisasi menggunakan 3 indikator yang dikemukakan oleh Sutanto dan Gunawan (2013:81). Selanjutnya, kinerja karyawan diambil 6 indikator yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006:329).

Berdasarkan penjelasan di atas maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Berdasarkan teori dari Mangkunegara (2009), Mathis dan Jackson (2006), Sutanto dan Gunawan (2013).

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan hipotesa yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian korelasional, karena penelitian ini bertujuan mencari ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian korelasional digunakan saat penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

### **Penentuan Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Acquisition* dan *Claim* PT. Asuransi Astra Buana TB Simatupang yang berjumlah 50 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* sehingga sampel tersebut adalah 50 karyawan bagian *Acquisition* dan *Claim*.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Tinjauan Lapangan merupakan studi atau penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara turun langsung ke subyek penelitian guna mengumpulkan data dan informasi yang berguna bagi penelitian ini. Dalam hal ini, tinjauan lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. Asuransi Astra TB Simatupang untuk mengumpulkan data primer yang digunakan.

#### 2. Data Sekunder

Data yang digunakan penulis sebagai data pendukung dalam penelitian ini diperoleh dari internal perusahaan, penelusuran dokumen, perpustakaan, buku dan internet.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Kuesioner yang disebarkan menggunakan desain Skala Likert. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang akan diberikan bobot nilai sebagai berikut : Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

### **Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu item instrumen. Semakin tinggi validitas maka item instrumen semakin valid atau sah, semakin rendah validitas maka item instrumen kurang valid (Arikunto, 2005:170-171). Dalam penelitian ini, pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) For Windows versi 20. Menurut Azwar (2015) bahwa setiap item dianggap valid jika  $r$  hitung  $\geq 0,20$  sehingga item yang diinginkan dapat tercapai. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,20 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Arikunto (2005:171), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan patokan nilai reliabilitas di atas 0,600 menurut Guilford (dalam Azwar, 2012:98), sehingga di dapatkan alat ukur yang layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2009:243) menyatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = nilai yang akan diprediksi
- a = konstanta
- b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = nilai koefisien variabel bebas
- X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = *predictor*

### Langkah Untuk Pengujian Hipotesis

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Persamaan regresi sebaiknya dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui signifikansinya.

1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$ . Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> di terima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Menurut Ghozali (2012:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut :

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka model penelitian dapat digunakan.
- 2) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka model penelitian tidak dapat digunakan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas Skala Kinerja**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	.708	.20	valid
VAR00002	.807	.20	valid

VAR00003	.697	.20	valid
VAR00004	.839	.20	valid
VAR00005	.884	.20	valid
VAR00006	.758	.20	valid
VAR00007	.810	.20	valid
VAR00008	.655	.20	valid
VAR00009	.770	.20	valid
VAR00010	.714	.20	valid
VAR00011	.818	.20	valid
VAR00012	.343	.20	valid
VAR00013	.649	.20	valid
VAR00014	.746	.20	valid
VAR00015	.590	.20	valid
VAR00016	.582	.20	valid
VAR00017	.615	.20	valid
VAR00018	.485	.20	valid
VAR00019	.708	.20	valid
VAR00020	.827	.20	valid
VAR00021	.743	.20	valid
VAR00022	.468	.20	valid
VAR00023	.735	.20	valid
VAR00024	.825	.20	valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan *SPSS for Windows* versi 20

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pada skala kinerja memiliki skor koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,20 , maka item pada skala kinerja dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

**Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	.359	.20	valid
VAR00002	.350	.20	valid
VAR00003	.475	.20	valid
VAR00004	.563	.20	valid
VAR00005	.274	.20	valid
VAR00006	.624	.20	valid
VAR00007	.696	.20	valid
VAR00008	.648	.20	valid
VAR00009	.719	.20	valid
VAR00010	.552	.20	valid
VAR00011	.699	.20	valid
VAR00012	.785	.20	valid
VAR00013	.516	.20	valid
VAR00014	.671	.20	valid
VAR00015	.817	.20	valid
VAR00016	.798	.20	valid
VAR00017	.702	.20	valid
VAR00018	.430	.20	valid
VAR00019	.627	.20	valid
VAR00020	.520	.20	valid
VAR00021	.726	.20	valid

VAR00022	.455	.20	valid
VAR00023	.473	.20	valid
VAR00024	.417	.20	valid
VAR00025	.398	.20	valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan *SPSS for Windows* versi 20

Hasil uji validitas menunjukkan dari seluruh 25 item pada skala motivasi kerja yang memiliki skor koefisien korelasi  $\geq 0,20$  , sehingga seluruh item pada skala motivasi kerja tetap dapat dikatakan valid dan memiliki daya beda yang baik.

### Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

**Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	.312	.20	valid
VAR00002	.625	.20	valid
VAR00003	.327	.20	valid
VAR00004	.345	.20	valid
VAR00005	.281	.20	valid
VAR00006	.368	.20	valid
VAR00007	.320	.20	valid
VAR00008	.314	.20	valid
VAR00009	.563	.20	valid
VAR00010	.136	.20	tidak valid
VAR00011	.266	.20	valid
VAR00012	.415	.20	valid
VAR00013	.250	.20	valid
VAR00014	.300	.20	valid
VAR00015	.443	.20	valid
VAR00016	.450	.20	valid
VAR00017	.457	.20	valid
VAR00018	.574	.20	valid
VAR00019	.615	.20	valid
VAR00020	.669	.20	valid
VAR00021	.550	.20	valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan *SPSS for Windows* versi 20

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 21 item, terdapat 20 item yang memiliki koefisien korelasi di atas 0,20 , dan terdapat satu item yang memiliki koefisien korelasi  $< 0,20$  yaitu item nomor 10. Penulis perlu melakukan pengujian ulang dengan menghilangkan item nomor 10, untuk mengetahui nilai reliabilitas akhir dengan item yang memenuhi syarat.

### Pengujian 2 (Validitas Skala Komitmen Organisasi)

**Tabel 4. Tabel Hasil Pengujian 2 Validitas Skala Komitmen Organisasi**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	.283	.20	valid
VAR00002	.631	.20	valid
VAR00003	.316	.20	valid
VAR00004	.361	.20	valid
VAR00005	.264	.20	valid
VAR00006	.388	.20	valid
VAR00007	.325	.20	valid
VAR00008	.313	.20	valid
VAR00009	.576	.20	valid



VAR00011	.286	.20	valid
VAR00012	.389	.20	valid
VAR00013	.231	.20	valid
VAR00014	.299	.20	valid
VAR00015	.432	.20	valid
VAR00016	.436	.20	valid
VAR00017	.470	.20	valid
VAR00018	.578	.20	valid
VAR00019	.617	.20	valid
VAR00020	.670	.20	valid
VAR00021	.552	.20	valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS *for Windows* versi 20

Setelah menghilangkan satu item gugur, diketahui koefisien korelasi item skala komitmen organisasi bergerak di 0,231 sampai 0,670 dan tidak ditemukan lagi item dengan koefisien korelasi dibawah 0,20 (Azwar, 2015). Sehingga seluruh item pada pengujian kedua skala komitmen organisasi dapat dikatakan valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

**Tabel 5. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Alpha hitung	Alpha tabel	N of Items	Keterangan
.955	0.60	24	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS *for Windows* versi 20

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skor alpha cronbach's sebesar 0,955 yang berarti skala kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

**Tabel 6. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja**  
Reliability Statistics

Alpha hitung	Alpha tabel	N of Items	Keterangan
.933	0.60	25	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS *for Windows* versi 20

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skor alpha cronbach's sebesar 0,933 yang berarti skala motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

**Tabel 7. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi**  
Reliability Statistics

Alpha hitung	Alpha tabel	N of Items	Keterangan
.842	0.60	21	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS *for Windows* versi 20

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala komitmen organisasi menghasilkan skor reliabilitas alpha cronbach's sebesar 0,842 yang berarti skala komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tergolong baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis**

1. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Output Regresi Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.551	.532	6.415

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS for Windows versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,743 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan nilai korelasi kuat (Sugiono, 2009) yaitu hubungan antara variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Dapat dijelaskan untuk koefisien determinasi (*R Square*) yakni sebesar 0.551. Hal ini menunjukkan bahwa dari total nilai maksimal 100% yang dapat menjadi koefisien penentu yaitu sebesar 55,1% dari variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji F**

Menurut Ghozali (2012:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel IX – Output Regresi ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377.377	2	1188.688	28.887	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1934.003	47	41.149		
	Total	4311.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS for Windows versi 20

Berdasarkan tabel output regresi ANOVA di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,887. Untuk  $F_{tabel}$  dapat di cari pada Tabel Distribusi F pada signifikasi 5% atau 0,05 yang dapat diketahui dengan rumus :

$$F_{tabel} = (2 ; 50-2) \\ = (2 ; 48)$$

Angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai  $F_{tabel}$  pada distribusi nilai  $F_{tabel}$  statistik. Maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,19.

Berdasarkan pembahasan uji F diatas, dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar (>) daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $28.887 > 3.19$  dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Uji-t**

Menurut Ghozali (2012:97) Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel X – Output Regresi Tabel Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.870	9.993		2.489	.016
	Motivasi	.428	.096	.502	4.449	<.001
	Komitmen	.442	.143	.350	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS *for Windows* versi 20

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas diketahui nilai t hitung dapat di lihat pada kolom t. Untuk Variabel Motivasi Kerja,  $t_{hitung}$  sebesar 4.449 dan Variabel Komitmen Organisasi,  $t_{hitung}$  sebesar 3.098. Selanjutnya, untuk Nilai  $\alpha$  dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05. Untuk nilai df sebesar 47. Tahap berikutnya untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh pada nilai pada df yaitu sebesar 47 dan nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) untuk Uji 2 Sisi (*Two Tailed*). Maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,01174.

Berdasarkan Tabel X diketahui pada variabel motivasi kerja yaitu nilai  $t_{hitung}$  lebih besar (>) daripada  $t_{tabel}$  sebesar 4,449 > 2,01174. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui pada variabel komitmen organisasi yaitu nilai  $t_{hitung}$  lebih besar (>) daripada  $t_{tabel}$  sebesar 3,098 > 2,01174. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui seperti apa pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan menggunakan model persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam Persamaan Regresi Linier, besaran dan arah pengaruh setiap variabel bebas terdapat pada nilai Beta ( $\beta$ ) disebut juga koefisien regresi. Dalam contoh ini terdapat  $\beta_1$  dan  $\beta_2$ .

Jadi, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda yang terbentuk :

$$Y = 24.870 + 0.428X_1 + 0.442X_2$$

Persamaan di sini ditarik dari model regresi berganda dan kolom nilai Unstandardized B. Kemudian, dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1.  $a = 24.870$   
Konstanta (a) adalah nilai derajat nilai konstan variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah motivasi dan komitmen terhadap kinerja. Jika motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap bernilai nol, maka kinerja seluruh partisipan penelitian akan meningkat sebesar 24,870.
2.  $\beta_1 = 0.428$   
Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,428 dengan arah tanda positif. Artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja yang dilakukan oleh perusahaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.428 dengan asumsi Variabel Independen bernilai tetap (tidak berubah).
3.  $\beta_2 = 0.442$   
Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,442 dengan arah tanda positif. Artinya setiap peningkatan Komitmen Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan sebesar 1

satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.442 dengan asumsi Variabel Independen bernilai tetap (tidak berubah).

Kesimpulannya adalah bahwa porsi komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan begitu juga terhadap porsi motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Asuransi Astra.

## Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang Jakarta. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu mengenai pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $4,449 > 2,01174$ .

Selain itu, dapat diketahui koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,428 dengan arah tanda positif. Artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja yang dilakukan oleh perusahaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.428. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Abrivianto, Swasto, dan Utami (2014) dan Kurniawati (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu mengenai pengaruh secara signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $3,098 > 2,01174$ . Selain itu, dapat diketahui koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,442 dengan arah tanda positif. Artinya setiap peningkatan Komitmen Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.442. Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Abrivianto, Swasto, dan Utami (2014) dan Kurniawati (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu mengenai pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra TB. Simatupang Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $28.887 > 3.19$  dan dengan melihat nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.05$ .

Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,743 dan hasil koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0.551 atau 55,1% yang menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Abrivianto, Swasto, dan Utami (2014) yang menyebutkan bahwa Variabel Bebas yang terdiri atas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Artha Wenasakti Gemilang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $4,449 > 2,01174$ . Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel}$  sebesar  $3,098 > 2,01174$ . Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan analisis regresi dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $28.887 > 3.19$ , dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan timbul dorongan untuk komitmen di dalam organisasi yang meningkatkan hasil kinerja pada karyawan bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

### Saran

Sebaiknya pimpinan PT. Asuransi Astra TB. Simatupang di Jakarta untuk lebih memperhatikan pada karyawannya agar motivasi kerjanya meningkat, seperti memperhatikan karakteristik individu dengan cara memberikan suatu apresiasi pada hasil pekerjaannya, dan menaikkan gaji para karyawan. Kedua, untuk memperhatikan karakteristik situasi lingkungan kerja yang meliputi sikap, tindakan kerja, tanggung jawab dan bertingkah laku sesuai dengan norma, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih fokus pada keterlibatan dan keakraban, sehingga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi meningkat.

Pimpinan perusahaan PT. Asuransi Astra TB. Simatupang di Jakarta diharapkan untuk lebih memperhatikan pada karyawannya agar komitmen meningkat, seperti ada dorongan untuk menghadapi berbagai tingkatan tugas dengan memberikan beberapa peraturan-peraturan agar memperoleh kinerja yang optimal, mengembangkan diri secara karier dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan, dan adanya keterbukaan, keterlibatan serta kepercayaan dalam komunikasi terhadap rekan kerja maupun atasan agar ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil.

Untuk penulis selanjutnya yang ingin meneliti kasus serupa, dapat dipertimbangkan untuk menggunakan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya dukungan indikator-indikator lebih baik dan dapat dipahami. Hal ini dapat memperkaya pengetahuan dan mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan manfaat yang berarti untuk banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, O., Swasto, B., dan Utami, H. N. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7 No. 2.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, Vol 1, No 1, pp. 61-89.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2004). *Understanding Management 4<sup>th</sup> Edition*. Mason : Thompson.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan : Vivin Andhika Yuwono. Yogyakarta : PT. Andi.
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kurniawati, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10 ; Cetakan : 1. Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutanto, E.M., & Gunawan, C. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Turnover Intentions*, Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76-88.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : RajaGrafindo Persada.