

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**  
**(Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh**  
**Ujian Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi**  
**Universitas Brawijaya**

**Oleh:**

**WULAN WIDHIATMA**

**0210320132**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MALANG**  
**2006**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office"**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini yaitu :

1. Bapak Dr. Suhadak, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto S, M.E selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Drs Wasis A Latief, MP selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Drs. Djamhur Hamid M. Si selaku dosen pembimbing I atas pengarahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo M.A selaku dosen pembimbing II atas pengarahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Budiono, SH selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT Asuransi Jiwasraya, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Imam Hidayat, Bapak Tri W, Bapak Marsudi yang telah memberikan bantuan-bantuannya selama penulis melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu sangat diharapkan saran dan kritik dan semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua.

Malang, Agustus 2006

Penulis



## ABSTRAKSI

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
(Studi pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*)

oleh : Wulan Widhiatma

Dosen Pembimbing : Drs. Djahmur Hamid M. Si dan Drs. Heru Susilo M.A

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Khususnya perilaku mereka dalam bekerja dan akhirnya mereka akan mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi. Penggunaan tenaga kerja secara efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan dalam usahanya mengerakkan, mengajak dan mengarahkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Maka dari itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan mereka, karena dengan terpenuhinya kebutuhan mereka maka akan menciptakan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bekerja sama dalam pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori atau penelitian penjelasan. Penelitian tersebut adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari 30 responden. Data yang terkumpul melalui kuesioner yang disebar. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan korelasi sederhana. Analisis menggunakan SPSS Versi 11.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel bebas (Motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya probabilitas ( $p$ ) dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan koefisien regresi 0,801 dan R Square sebesar 0,373. Sedangkan berdasarkan analisis korelasi sederhana dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel prestasi kerja, dengan koefisien korelasi 0,610

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan terhadap pemberian motivasi kepada karyawannya.

**DAFTAR ISI**

ABSTRAKSI .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Sistematika Pembahasan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Empiris .....	7
B. Kajian Teoritis .....	8
1. Motivasi .....	8
a. Pengertian.....	8
b. Tujuan Pemberian Motivasi .....	9
c. Jenis-jenis Motivasi.....	10
d. Model-model Motivasi.....	11
e. Macam-macam Teori Motivasi .....	12
2. Prestasi Kerja .....	21
a. Pengertian.....	21
b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	21

c. Penilaian Prestasi Kerja.....	22
3. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja.....	25
C. HIPOTESIS .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran .....	28
1. Konsep .....	28
2. Variabel.....	29
3. Skala Pengukuran.....	30
C. Populasi .....	31
D. Pengambilan Data .....	32
1. Lokasi Penelitian.....	32
2. Sumber Data.....	32
3. Teknik Pengumpulan Data .....	32
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
1. Uji Validitas .....	33
2. Reliabilitas .....	34
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	35
F. Analisis Data.....	37
1. Analisis Regresi Sederhana.....	38
2. Korelasi Sederhana .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
B. Gambaran Umum Responden .....	56
C. Diskripsi Jawaban Responden .....	59

D. Analisis Data dan Pembahasan ..... 68

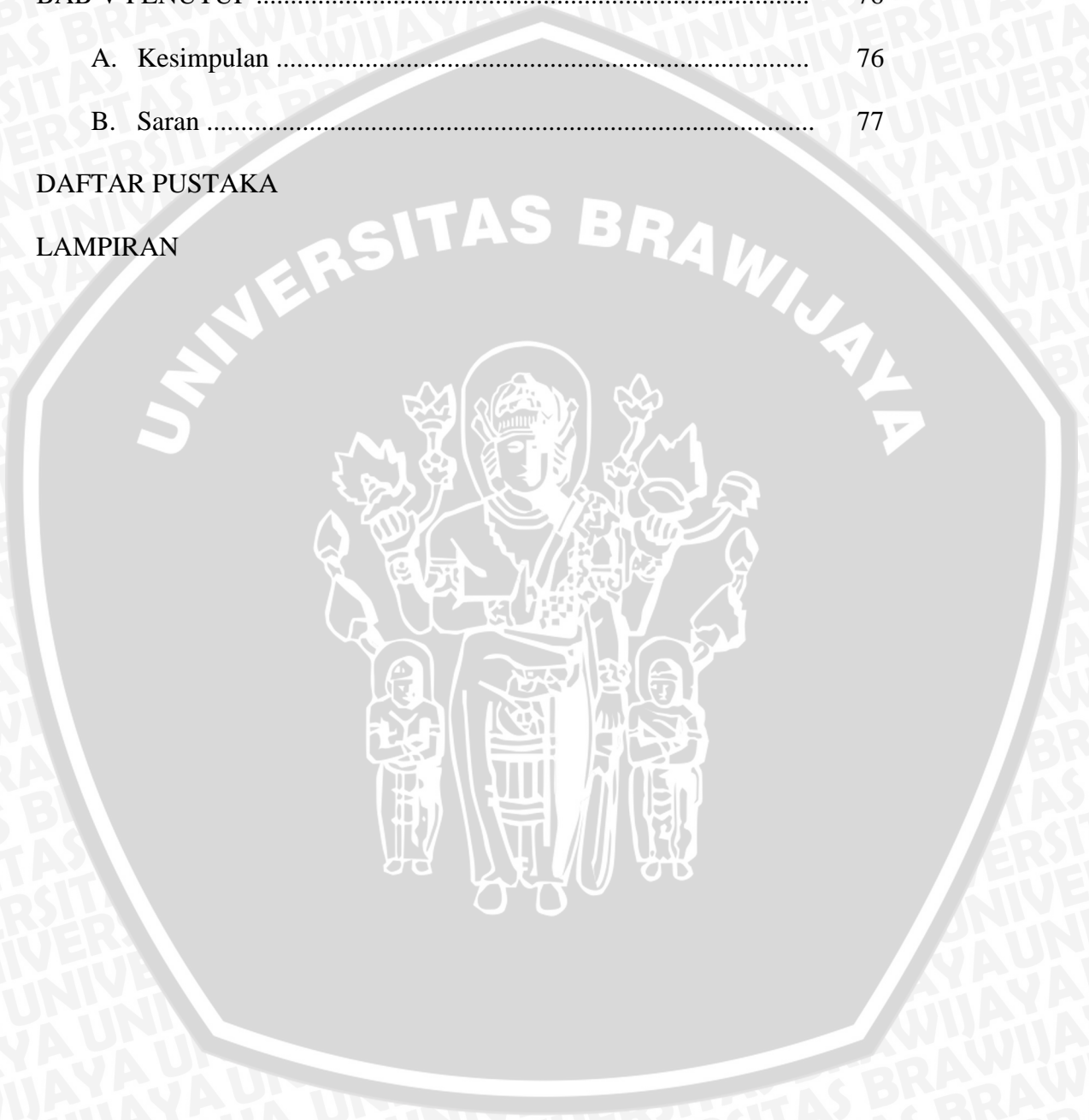
BAB V PENUTUP ..... 76

    A. Kesimpulan ..... 76

    B. Saran ..... 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



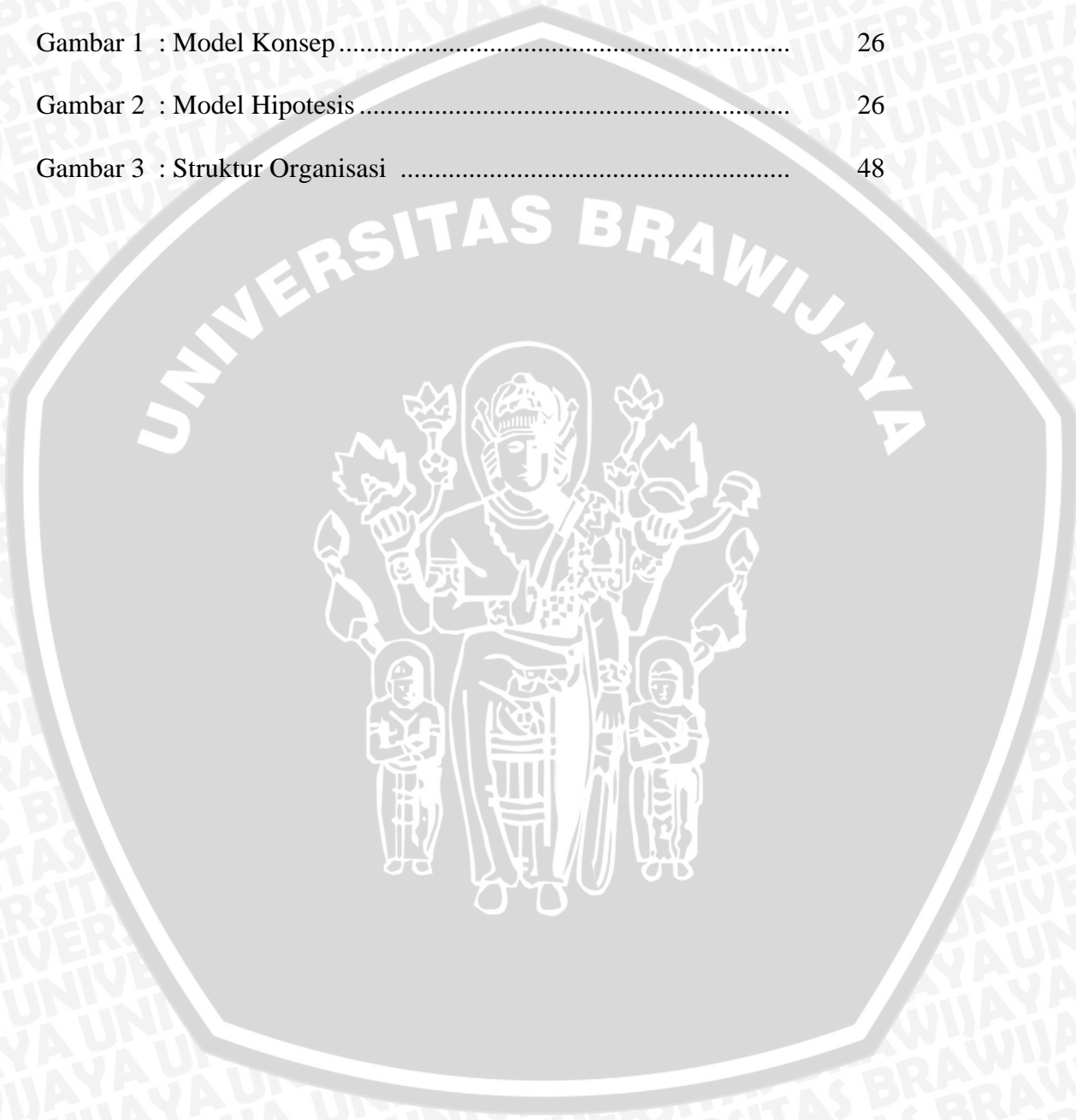
**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 : Kajian empiris.....	7
Tabel 2 : Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian.....	30
Tabel 3 : Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas variable motivasi kerja karyawan (X).....	36
Tabel 4 : Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas variable prestasi kerja karyawan (Y).....	37
Tabel 5 : Pedoman interpretasi koefisien korelasi .....	40
Tabel 6 : Jam kerja karyawan .....	53
Tabel 7 : Responden menurut usia .....	57
Tabel 8 : Responden menurut jenis kelamin .....	57
Tabel 9 : Responden menurut masa kerja .....	58
Tabel 10 : Responden menurut tingkat pendidikan .....	59
Tabel 11 : Distribusi frekuensi variable motivasi kerja karyawan (X) .....	60
Tabel 12 : Distribusi frekuensi indikator kualitas hasil kerja .....	65
Tabel 13 : Distribusi frekuensi indikator kuantitas hasil kerja .....	66
Tabel 14 : Distribusi frekuensi indikator ketepatan waktu .....	67
Tabel 15 : Hasil regresi variabel motivasi dan prestasi kerja.....	69
Tabel 16 : Hasil korelasi variabel motivasi dan prestasi kerja .....	70



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model Konsep .....	26
Gambar 2 : Model Hipotesis .....	26
Gambar 3 : Struktur Organisasi .....	48



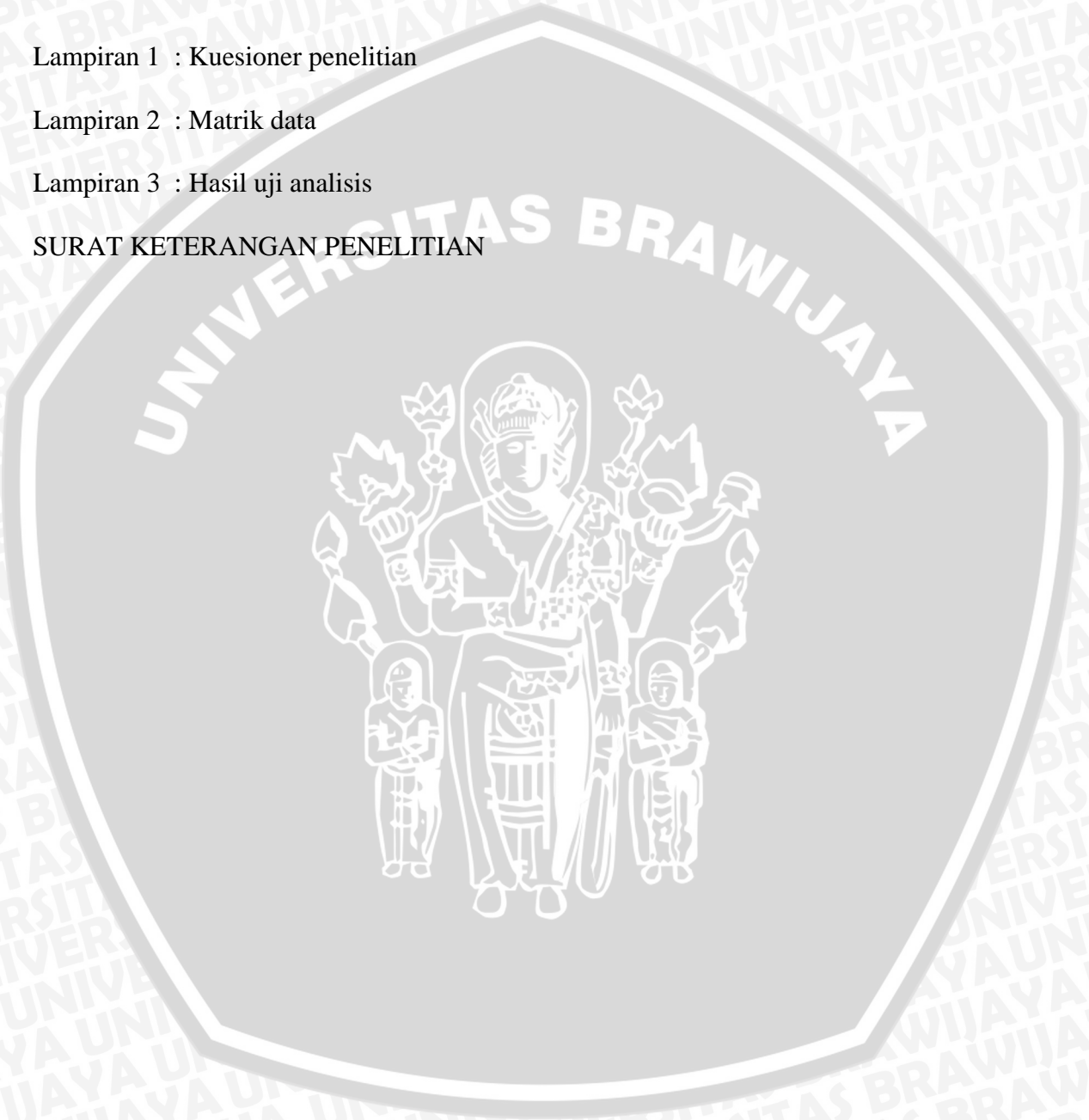
## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Lampiran 2 : Matrik data

Lampiran 3 : Hasil uji analisis

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini banyak berdiri perusahaan-perusahaan bisnis, dan persaingan antar perusahaan satu dengan yang lainnya. Agar dapat bertahan perusahaan harus mempunyai strategi-strategi yang tepat. Salah satunya faktor yang paling berperan adalah para karyawan. Mereka merupakan sumber daya yang tinggi nilainya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal itu dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berprestasi dan berkualitas tinggi. Faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya tidak hanya dari karyawan itu sendiri tetapi juga peranan dari pimpinan. Yaitu berupa motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Khususnya perilaku mereka dalam bekerja dan akhirnya mereka akan mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Penggunaan tenaga kerja secara efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu dibutuhkan suatu kebijaksanaan perusahaan dalam usahanya menggerakkan, mengajak dan mengarahkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Winardi (1992 : 123) " agar dapat memotivasi para karyawan, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan dalam diri individu yang bersangkutan". Pada dasarnya orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Maka dari itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan mereka, karena dengan pemenuhan kebutuhan ini merupakan faktor penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bekerja sama dalam pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka upaya pemberian motivasi ini juga perlu dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya. Perusahaan ini merupakan perusahaan asuransi jiwa yang tertua di Indonesia dan satu- satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang asuransi. Saat ini di Indonesia usaha dibidang asuransi telah mengalami peningkatan yang cukup pesat, karena semakin banyak masyarakat sudah semakin menyadari arti penting dan manfaat dari asuransi. Hal ini juga berdampak pada perkembangan PT Asuransi Jiwasraya Ketatnya persaingan antar perusahaan-perusahaan asuransi di indonesia membuat PT Asuransi Jiwasraya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat bertahan. Perusahaan yang memiliki manajemen dan prestasi yang baiklah yang dapat bertahan lama. Prestasi itu sendiri bersumber dari para karyawan. Untuk menunjang atau mendorong agar karyawan

dapat mencapai suatu prestasi yang tinggi cara yang digunakan oleh perusahaan adalah melalui motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan.

Dengan perusahaan memiliki prestasi yang baik maka akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan hal ini juga berdampak positif terhadap kemajuan PT Asuransi Jiwasraya, oleh sebab itu penting sekali bagi pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan tinggi. Demikian sebaliknya jika motivasi rendah hasil kerjanya juga akan rendah.

Dari paparan yang telah disajikan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil judul “ Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*)

## **B. Perumusan Masalah**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan".

### **C. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan perumusan masalah yang diambil, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

#### **1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan dapat dijadikan acuan atau salah satu sumber informasi bagi pihak yang ingin mengadakan penelitian serupa maupun penelitian lanjutan.

#### **2. Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama masalah mengenai isi skripsi ini. Serta dapat digunakan sebagai acuan atau pertimbangan dalam mengambil keputusan-keputusan yang bersifat strategik.

## E. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mengetahui rincian dari hasil penelitian ini, maka berikut ini disajikan sistematika pembahasannya :

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar isi seluruh penelitian yang meliputi latar belakang dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang berbagai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, Teori motivasi, prestasi kerja dan hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja. Teori-teori yang dikemukakan akan digunakan sebagai landasan ilmiah dalam rangka pemecahan masalah untuk kemudian diinterpretasikan dan diambil kesimpulan berdasarkan landasan teori yang disajikan.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Mengemukakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*, dan mencakup tentang pengukuran, populasi dan sampel yang hendak diteliti, sumber data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

#### BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari perusahaan, analisis dan interpretasi data yang berhubungan dengan masalah.

#### BAB V : PENUTUP

Menyajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Empiris

Berikut disajikan kajian empiris beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 1**

Peneliti	Judul	Konsep	Variabel	Hasil Penelitian
Andy B (2002)	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan	1. Motivasi 2. Prestasi Kerja	1. Motivasi (X) 2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Berdasarkan analisis regresi berganda bahwa secara bersama-sama variable X yang terdiri dari, physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self actualization needs berpengaruh signifikan terhadap variable Y 2. Berdasarkan analisis regresi sederhana, bahwa variabel physiological needs yang paling dominant pengaruhnya terhadap variable Y
Guruh Eko Y (2003)	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan	1. Motivasi 2. Prestasi Kerja	1. Motivasi Materiil (X1) Motivasi Non Materiil 2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Bahwa variabel motivasi materiil dan non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. Besarnya $X1 = 0,554$ , $X2 = 0,198$ 2. Dari F hitung terdapat probabilitas 0,000 berarti terdapat keeratan hubungan.
Retna Sulisty (2005)	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan	1. Motivasi 2. Prestasi Kerja	1. Motivasi Instrinsik (X1), Motivasi ekstrinsik (X2) 2. Prestasi Kerja	1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat 2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 terhadap variabel Y 3. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X2 terhadap Variabel Y

## **B. Kajian Teoritis**

### **1. Motivasi**

#### **a. Pengertian**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2005:95) motivasi 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. Sedangkan menurut Cascio dalam Hasibuan (2005:95) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya misalnya rasa lapar, haus dan bermasyarakat.

Pada dasarnya karyawan mau bekerja, mengerahkan segala kemampuannya untuk perusahaan adalah karena termotivasi untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Hal ini seperti halnya yang dikatakan oleh Robbins (1998:166), kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sedangkan Martoyo mengemukakan motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Pengertian lain motivasi menurut Drs The Liang Gie, cs dalam Manullang (2004:166) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana di kehendaki dari orang-orang tersebut. Definisi lain tentang motivasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Widjaja (1986 :11) adalah perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan

Jadi secara umum penulis menarik kesimpulan tentang pengertian motivasi adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya yaitu berupa dorongan untuk dapat bekerja lebih giat, maksimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

#### **b. Tujuan Pemberian Motivasi**

Ada berbagai tujuan yang hendak dicapai setiap orang dalam memberikan motivasi. Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:97) adalah sebagai berikut :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang memberikan energi kepada karyawan. Motivasi bertujuan untuk memberikan pengaruh positif terhadap perilaku karyawan sehingga akhirnya dapat mendorong seseorang untuk berusaha dengan tekun, rela berkorban, mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

### c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:204) berpendapat bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan dibagi menjadi dua, yaitu

#### a) Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba, untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan atau mendapatkan hadiah. Motivasi positif ini menyatakan bahwa seseorang bersedia bekerja sama karena ingin mendapatkan imbalan atau hadiah dari pimpinan. Pemberian motivasi ini akan memberikan peningkatan semangat kerja, mengurangi keluhan.

#### b) Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi dengan teknik penggunaan ancaman dan hukuman. Dengan motivasi ini akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tetapi dalam jangka pendek saja, karena mereka takut dihukum.

Para manajer dapat menggunakan dari kedua jenis motivasi ini. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi positif. Sebaliknya jika pimpinan lebih percaya bahwa

ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, ia akan banyak menggunakan motivasi negatif. Penggunaan kedua motivasi ini harus mempertimbangan situasi dan orangnya, karena setiap individu adalah berbeda. Ada seorang yang mau bekerja giat setelah ia mendapat ancaman terlebih dahulu, atau sebaliknya.

#### **d. Model-model Motivasi**

Menurut Handoko (1986:252) model motivasi ada tiga macam, yaitu :

##### **a) Model Tradisional**

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi lebih banyak menerima penghasilan

##### **b) Model Hubungan Manusia**

Pada model ini menjelaskan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi. Jadi untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Karyawan diberi kebebasan untuk membuat keputusan dan berkeaktifitas dalam melaksanakan pekerjaannya

##### **c) Model Sumber Daya Manusia**

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Jadi memotivasi bawahan dilakukan melalui pemberian tanggungjawab dan kesempatan untuk mengambil keputusan atas pekerjaannya.

Dari melihat ketiga model di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi karyawan tidak saja melalui imbalan atau uang saja tetapi dapat juga dengan memberikan kepada mereka tanggung jawab dan kesempatan yang luas untuk

mengambil keputusan. Dengan mereka diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya akan meningkatkan gairah kerja mereka.

#### **e. Macam-macam Teori Motivasi**

##### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H Maslow**

Pada teori ini Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori dalam urutan menaik secara berurutan. Sampai kebutuhan yang paling mendasar cukup dipenuhi, seseorang tidak akan mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam Hasibuan (2005:105) hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas :

###### **a) Kebutuhan fisiologikal**

Yaitu, kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

###### **b) Kebutuhan Keamanan**

Adalah keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga yang menyangkut terhadap masa depan karyawan.

###### **c) Kebutuhan Sosial**

Adalah kebutuhan akan pergaulan dalam kelompok karyawan dan lingkungannya. Pada dasarnya manusia selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain.

###### **d) Kebutuhan Prestise**

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

e) Aktualisasi diri.

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dalam Siagian (1995:152) dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk yaitu :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*). Kegairahan kerja seseorang akan meningkat apabila diterima sebagai anggota organisasi yang terhormat. Dengan perasaan demikian ia akan berperilaku positif yang biasanya tercermin dalam kemauan memberikan sumbangsih yang semakin besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, dengan segala kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya seseorang tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju (*need for achievement*). Pada umumnya tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

Pada teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarki atau berjenjang. Kebutuhan yang paling mendasar yang akan dipenuhi pertama-tama

adalah kebutuhan fisiologikal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup. Setelah kebutuhan ini terpenuhi kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan keamanan. Kemudian kebutuhan social, selanjutnya kebutuhan prestise dan yang terakhir merupakan kebutuhan yang utama yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Di dalam Siagian (1998: 290), teori ini dikenal dengan Model Dua Faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, gaji, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.



Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa untuk memotivasi karyawan ada dua faktor, yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan. Selain faktor motivasional faktor pemeliharaan juga yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena jika faktor pemeliharaan tidak terpenuhi berakibat timbulnya ketidakpuasan dari karyawan. Dan akhirnya dapat berakibat pada tingkat absensi karyawan.

### 3. Teori ERG Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Dalam Ernie dan Kurniawan (2005:242) Alderfer membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi tiga yaitu kebutuhan *existence* atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup, kebutuhan *relatedness* atau kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama. Setiap orang ingin diakui dan diterima di lingkungannya. Kebutuhan *growth* atau kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif.

Pada teori ini sangat sesuai dengan kenyataan hidup sehari-hari bahwa manusia dalam menjalankan hidupnya pasti berusaha mempertahankan eksistensinya, membutuhkan interaksi sosial dengan lingkungannya dan manusia berkeinginan untuk selalu tumbuh dan berkembang melalui kemampuan yang dimilikinya.

Dalam Siagian (1998:290) menyatakan bahwa pada teori ini terlihat bahwa :

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

- c) Sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

#### 4. Teori Keadilan (Equity Theory)

Dalam Handoko (1986:267) bahwa teori ini mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil-hasil yang mereka terima, dan juga membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Dari pernyataan di atas terlihat bahwa sikap adil dan tidak adil atasan sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaannya. Atasan dalam pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang obyektif dan adil.

#### 5. Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H Vroom. Pada teori ini menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Di dalam Robbins (1998:185) mengatakan bahwa dalam teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu :

- a) Hubungan upaya-kinerja  
Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b) Hubungan kinerja-ganjaran  
Derajat sejauhmana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.

c) Hubungan ganjaran-tujuan pribadi

Derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik ganjaran tersebut untuk individu tersebut.

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

6. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland. Di dalam Ernie dan kurniawan (2005:243) ia menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu, yaitu

a) Kebutuhan akan berprestasi

Bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukannya.

b) Kebutuhan akan Afiliasi

Adalah kebutuhan akan berinteraksi social dengan lingkungannya. Setiap manusia berkeinginan untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain.

c) Kebutuhan akan Kekuasaan

Bahwa kebutuhan ini terkait dengan tingkatan seseorang dalam melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya. Kebutuhan ini memotivasi bawahan untuk selalu mengerahkan segala kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Tidak semua manusia bekerja semata-mata untuk mengejar imbalan saja. Ini terlihat pada teori Mc Clelland ini, ia menyatakan tiga kebutuhan yaitu yang pertama kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya adalah menyukai pekerjaan yang menantang, dapat menyelesaikan problem yang ia hadapi. Yang kedua kebutuhan afiliasi, ciri-cirinya menyukai situasi kooperatif, berusaha keras untuk menjalin persahabatan. Yang ketiga kebutuhan kekuasaan, ciri-cirinya menyukai situasi kompetitif, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih berorientasi pada status.

#### 7. Teori Atkinson

Menurut pendapat Atkinson dalam Scott (1967:86), *motivation is a function of three variables :*

$$\text{Motivation} = f(\text{Motive} + \text{Expectancy} + \text{Incentive})$$

*The term of equation mean :*

1. *Motive refers to the general disposition of the individual to strive for the satisfaction of the need, it represents the urgency of the need to fulfillment.*
2. *Expectancy is the subjective calculation, of the probability that a given act will succeed in satisfying the need (achieve the goal).*
3. *Incentive, is the subjective calculation of the value of the reward hoped for by obtaining the goal.*

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada 3 unsur-unsur pokok motivasi yaitu motif, harapan dan insentif.

a) Motif

Menurut As'ad (1982:44) motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motif sering juga disebut sebagai daya dorong yang ada dalam diri seseorang. Karyawan bekerja umumnya terdorong akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Motif manusia dalam bekerja dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Alasan kebutuhan ekonomi
- 2) Untuk diakuiinya harga diri sebagai manusia
- 3) Untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan
- 4) Untuk meningkatkan prestasi.

b) Harapan

Para karyawan setiap melakukan suatu pekerjaan pasti mempunyai harapan. Apakah ia bekerja di perusahaan dengan memberikan segala usaha dan upayanya akan menghasilkan sesuatu seperti yang diharapkannya.. Seperti halnya dalam As'ad (1982: 52) setiap orang mempunyai sasaran-sasaran pribadi yang ia harapkan dapat di capai sebagai akibat dari prestasi yang ia berikan. Dengan terwujudnya harapannya maka mereka juga akan semakin terpacu untuk mencapai hasil kerja yang baik. Manusia dalam bekerja mempunyai harapan sebagai berikut :

- 1) Upaya mencapai hasil
- 2) Pandangan karir

- 3) Kemampuan melakukan tugas
- c) Insentif

Menurut Hasibuan (2001:184) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian insentif merupakan suatu perangsang yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Abdurachman (1991:483) bentuk dari insentif ada dua yaitu berupa insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial adalah suatu insentif yang diberikan kepada seorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non finansial adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan kesejahteraan, reputasi, hadiah-hadiah atau anugerah lainnya tidak dalam bentuk uang. Elemen atau bentuk insentif yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji yang sesuai dengan kebutuhan pegawai
- 2) Pemberian bonus atau hadiah
- 3) Pujian

## 2. Prestasi Kerja

### a. Pengertian

Menurut As'ad (1982:46)) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Bernandin dan Russell dalam Gomes (1995 :135) performansi adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2003: 94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu.

Sedangkan menurut Soeprihanto (1988 :7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakannya dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

### b. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- 1) Motivasi
- 2) Kemampuan

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Heider dalam As'ad (1982) yaitu

$$P = M \times A$$

Bahwa suatu *performance* terbentuk atas perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tanpa didasari motivasi dari dirinya menyebabkan tidak maksimal hasil kerjanya, dan hal ini juga berdampak pada prestasi kerjanya. Oleh karena itu sangat diperlukan kemampuan dari pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Karena motivasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, dan mengarah pada hal yang positif. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.

### c. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2000:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Di dalam Dharma (1985:49) untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara obyektif dan akurat, kita harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Apabila diterjemahkan ke dalam standar kerja, pengukuran seperti itu berarti



memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi mereka.

Menurut Dharma (1985:55) dalam pengukuran prestasi kerja memuat unsur-unsur sebagai berikut :

- a) Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi tidaknya prestasi seorang karyawan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Di dalam Siagian (1998 : 229) ada empat persyaratannya, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang obyektif.

Yang dimaksud dengan keterkaitan langsung dengan pekerjaan yaitu bahwa penilaian ditunjukkan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Suatu sistem yang praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Kejelasan standar merupakan hal penting dalam sistem penilaian prestasi kerja, karena standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dalam

penilaian perlu pula dipertimbangkan faktor obyektivitas. Obyektif adalah dimana ukuran-ukuran prestasi yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Penilaian prestasi kerja perlu dilakukan karena menyangkut kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi penilaian prestasi kerja dapat berperan dalam pengambilan keputusan personalia seperti, identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lainnya dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif

Dalam melakukan penilaian penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan hasil evaluasi menjadi tidak akurat. Menurut Siagian (1998:233) penilaian yang tidak obyektif ini dapat dihindari melalui tiga langkah sebagai berikut :

- a) Melatih para penilai tentang berbagai teknik penilaian yang obyektif
- b) Memberikan umpan balik kepada para penilai tentang penggunaan cara-cara penilaian yang pernah diterapkan
- c) Dengan bantuan bagian kepegawaian menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat.

### 3. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan dalam menumbuhkan gairah dan semangat kerja karyawan, maka dari itu seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Martoyo (1996 : 137) menyatakan, disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan antara lain memberikan motivasi kepada para bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Jadi kemampuan seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam membangkitkan motivasi dalam diri karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

Di dalam As'ad (1982:45) disebutkan bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Jadi dengan merealisasikan kebutuhan karyawan berarti karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Jadi semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan maka semakin tinggi prestasi karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga prestasinya.

### C. Hipotesis

Menurut Sutrisno dalam Arikunto (1996: 67) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Gambar I

Model Konsep



Gambar II

Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis seperti digambarkan di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis akan diterima jika :

probabilitas  $t$  hitung  $P < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya jika probabilitas  $t$  hitung  $P > 0,05$  Maka  $H_0$  diterima.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2004 :10) bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain”.

Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1988 : 3) adalah penelitian *explanatory* menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, *explanatory* digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

### B. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran

#### 1. Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (1988 : 17) konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomenon sosial ataupun fenomena alami. Sedangkan menurut Nazir (2003: 123) konsep menggambarkan suatu fenomana secara

abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

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 (Menurut Hasibuan 2005:95)

b. Prestasi

Adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu. (Hasibuan 2003 :94)

## 2. Variabel

Agar obyek penelitian dapat diteliti, maka harus ditentukan variabel yang akan dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan. Menurut Nazir (2003:49) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dinyatakan dalam huruf X dan Y. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

a. Motivasi Kerja (X)

Merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong untuk mengerjakan suatu tindakan tertentu. Mengacu pada pendapat Atkinson, maka indikator dalam penelitian ini adalah motif, harapan dan insentif.

b. Prestasi Kerja (Y)

Merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu. Prestasi seseorang dapat ditinjau dengan melihat pada kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu yang digunakan.

Untuk lebih jelasnya kejelasan konsep, variabel, indikator dan item dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi Kerja Karyawan	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif	1. Alasan kebutuhan ekonomi 2. Untuk diakui harga diri sebagai manusia 3. Untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan 4. Untuk meningkatkan prestasi kerja 1. Upaya mencapai hasil 2. Pandangan karir 3. Kemampuan melaksanakan tugas 1. Gaji yang sesuai dengan kebutuhan pegawai 2. Pemberian bonus atau hadiah 3. Pujian
Prestasi	Prestasi Kerja Karyawan	1. Kualitas Hasil Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Ketepatan waktu	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Mutu dari pekerjaan yang telah diselesaikan 1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. 2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan rekan lain 1. Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan 2. Efisiensi hasil kerja dibandingkan dengan karyawan lain.

### 3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2004 ; 86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan



persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan menurut Nazir (2003:397) Skala Likert menggunakan skor sebagai bahan untuk menafsirkan posisi atau pendapat responden .

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu :

- a. Sangat setuju : Mendapat skor 5
- b. Setuju : Mendapat skor 4
- c. Ragu-ragu : Mendapat skor 3
- d. Tidak setuju : Mendapat skor 2
- e. Sangat tidak setuju : Mendapat skor 1

### **C. Populasi**

Menurut Sugiyono (2004 :72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Arikunto (1996 : 115) adalah keseluruhan subyek penelitian.

Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 30 karyawan.

## **D. Pengambilan Data**

### **1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PT Asuransi Jiwasraya (Persero), dimana kantornya berada di jalan Merdeka Barat No 4-6 Malang. Penetapan lokasi ini diambil dengan alasan bahwa lokasi tersebut memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan judul penelitian.

### **2. Sumber Data**

#### **a) Data Primer**

Adalah data yang satu kali diambil langsung dari sumbernya dan belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain.

#### **b) Data Sekunder**

Adalah sumber data yang berasal dari bahan-bahan tertulis (dokumen) yang berada di lapangan dan mempunyai hubungan dengan obyek penelitian.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan saat mengumpulkan data dalam penelitian ini:

#### **a) Kuisisioner.**

Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis (dalam bentuk angket) yang telah disusun kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan.

b) Wawancara.

Dimaksudkan untuk mengumpulkan data primer dengan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, maka dilakukan pengujian. Menurut Arikunto (1996:158) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2004:109) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dalam suatu variabel dengan skor totalnya sehingga diperoleh indeks validitas dengan rumus Product Moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Nilai Variabel X

Y = Nilai variabel Y

Apabila nilai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

## 2. Reliabilitas

Menurut Arikunto (1996 : 168) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumusnya Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

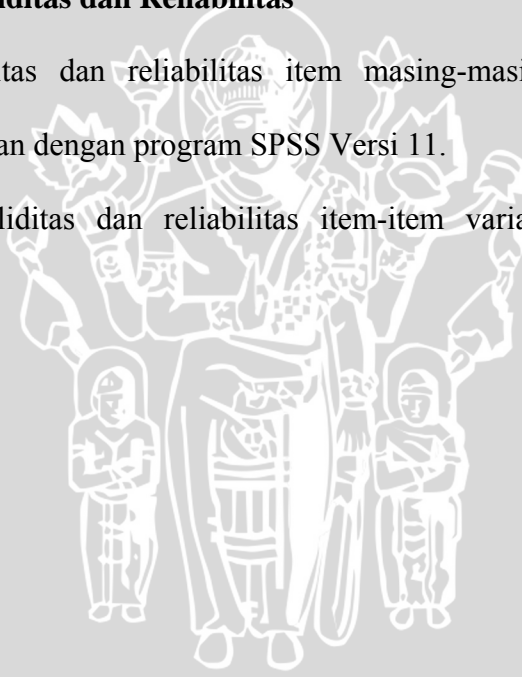
$\sigma_t^2$  = Varians total.

Menurut Malhotra (1995 :308) suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,60 atau lebih.

### 3. Rekapitulasi uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan program SPSS Versi 11.

- a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item-item variable motivasi kerja karyawan (X)



**Tabel 3**  
**REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL**  
**MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X)**

No	Hubungan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X1 – X	0,938	0,000	Valid
2	X2 – X	0,652	0,000	Valid
3	X3 – X	0,652	0,000	Valid
4	X4 – X	0,652	0,000	Valid
5	X5 – X	0,938	0,000	Valid
6	X6 – X	0,652	0,000	Valid
7	X7 – X	0,901	0,000	Valid
8	X8 – X	0,938	0,000	Valid
9	X9 – X	0,832	0,000	Valid
10	X10 – X	0,832	0,000	Valid
Alpha Cronbach		0,932	Reliabel	

Sumber : Data primer, diolah.

Dari hasil pengujian tabel 3 diatas terlihat bahwa probabilitas hubungan antara item-item dengan variable motivasi kerja adalah lebih kecil daripada 0,05 sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Sedangkan dari uji realibilitas dapat diketahui alpha cronbach sebesar 0,932 ini berarti alphanya berada diatas 0,60 sehingga item-item tersebut dikatakan reliabel.

- b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item-item variable prestasi kerja karyawan (Y)

**Tabel 4**

**REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL  
PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)**

No	Hubungan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Y1 – Y	0,708	0,000	Valid
2	Y2 – Y	0,674	0,000	Valid
3	Y3 – Y	0,698	0,000	Valid
4	Y4 – Y	0,876	0,000	Valid
5	Y5 – Y	0,485	0,000	Valid
6	Y6 – Y	0,920	0,000	Valid
Alpha Cronbach		0,786	Reliabel	

Sumber : Data primer, diolah.

Dari hasil uji validitas yang disajikan tabel 4, dapat diketahui bahwa probabilitas hubungan antara item-item dengan variable prestasi kerja sebesar kurang dari 0,05 sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui alpha cronbach sebesar 0,786, yang berarti alphanya lebih besar dari 0,60 sehingga item-item tersebut reliabel.

#### **F. Analisis Data**

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2004 : 204) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent. Analisa regresi sederhana ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan umum regresi liner sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependent

a = Intercept (konstan)



- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen berdasarkan pada variabel independent
- X = Variabel Independent

Selanjutnya untuk melakukan pengujian digunakan pendekatan t yaitu

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Dimana:

Bi = Koefisien regresi

Se(bi) = Standar error koefisien regresi

## 2. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya sampel

X = Total skor item X

Y = Total skor Y

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Uji hipotesis

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas t hitung  $P < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya jika probabilitas t hitung  $P > 0,05$  Maka  $H_0$  diterima. Bila  $H_0$  ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 5**  
**PEDOMAN INTERPRETASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Pada tanggal 31 Desember 1859 adalah hari lahir PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Pada tanggal itu untuk pertama kalinya didirikan di Indonesia (Hindia Belanda pada waktu itu) sebuah perusahaan asuransi jiwa bernama NILLMIJ (Nederlans Indishe Levensverzekering en Lijfrente Maatschappij). Perusahaan itu didirikan berdasarkan Akte Notaris William Henry Herklots No. 185 tanggal 31 Desember 1859. NILLMIJ van 1859 tercatat dalam sejarah sebagai perusahaan asuransi jiwa yang pertama didirikan di Indonesia. Pada tahun 1957, dalam rangka Indonesianisasi perekonomian Indonesia, perusahaan-perusahaan asuransi jiwa milik Belanda yang ada di negara ini dikenakan nasionalisasi. Perusahaan-perusahaan itu adalah:

- a. NILLMIJ van 1859; Kantor Pusat Jakarta.
- b. De Nederlanden van 1845 Cabang Jakarta; Kantor Pusat di Den Haag Negeri Belanda.
- c. De Olveh van 1879 Cabang Jakarta Kantor Pusat di Den Haag, Negeri Belanda.

- d. Eerste Nederlanche Verzeckerings Mij op het Leven Tegen Invaliditeit N.V. Cabang Surabaya; Kantor Pusat di Den Haag Negeri Belanda.
- e. Amstleven N.V. (Amsterdamsche Mattschappij van Levensverkeringen) Cabang Surabaya; Kantor Pusat di Amsterdam, Negeri Belanda.
- f. Nationale Levensverkerings Bank N.V. Cabang Jakarta; Kantor Pusat di Rotterdam, Negeri Belanda.
- g. Hollandsche Societeit van Levenverzekeringen Cabang Jakarta; Kantor Pusat di Amsterdam, Negeri Belanda.
- h. Ons Belang Cabang Jakarta; Kantor Pusat di Amersfoort, Negeri Belanda.
- i. N.V. Levensverzekeringen Maatschappij Hav Bank, Cabang Jakarta; kantor Pusat di Schiendam, Negeri Belanda.

Pada tanggal 17 Desember 1960, NILLMIJ van 1859. Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 1960 diubah namanya menjadi PT. Perusahaan Pertanggung Djiwa Sedjahtera berdasarkan Surat keputusan Menteri Kehakiman.

Pada tanggal 1 Januari 1961 didirikan Perusahaan Negara asuransi jiwa dengan nama PN Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 214 tahun 1961. Ke dalam perusahaan yang baru ini dileburkan kesembilan perusahaan milik Belanda tersebut di atas, dengan inti utama NILLMIJ van 1859.

Pada tanggal 1 Januari 1966 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 1965, didirikan Perusahaan Negara yang baru bernama PN. Asuransi

Djiwasraya. kedalam Perusahaan Negara ini dilebur PN. Asuransi Djiwa Eka Sejahtera.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Urusan Perasuransian Nomor 2 / SK / 66 tanggal 1 Januari tahun 1966, PT Pertanggung Djiwa Dharma Nasional yang dalam keadaan pailit dan dikuasai oleh pemerintah itu kemudian diintegrasikan kedalam PN. Asuransi Djiwasraya.

Pada tahun 1973 (PT (Persero) Asuransi Jiwasraya yang merupakan peleburan dari 9 perusahaan asuransi milik Belanda, ditambah dengan sebuah Perusahaan nasional, berubah status dari perusahaan Negara menjadi Perseroan Terbatas (Persero) melalui tahap peralihan sejak 8 Desember 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1972. Perubahan itu berlaku pada tanggal 23 Maret 1973, berdasarkan Akte Notaris Mohammad Ali Nomor 12 Tahun 1973.

Berdasarkan Akte Notaris Imas Fatomah, SH tanggal 12 Mei 1998 Nomor 10 dan tanggal 8 September 1998 Nomor 19, yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan Nomor C216563HT.01.04 Tahun 1998 Tanggal 2 Oktober 1998, singkatan nama perusahaan dirubah menjadi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Perusahaan memiliki visi yaitu menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka di Indonesia. Adapun misi dari perusahaan antara lain :

- a. Menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi keuangan dan pembangunan industri asuransi jiwa.
- b. Menghasilkan produk-produk unggulan yang memberikan perlindungan optimal kepada pemegang polis.
- c. Menjaga dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat khususnya para pemegang polis.
- d. Mencapai pertumbuhan yang setinggi-tingginya dengan kekuatan dan kompetensi diri.
- e. Memberi nilai serta manfaat yang sebesar-besarnya kepada pemegang polis, pemegang saham, karyawan dan masyarakat pada umumnya.

## 3. Lokasi Perusahaan

PT Asuransi Jiwasrya (Persero) Malang *Regional Office* terletak di Jln Merdeka Barat No 4-6 Malang 65119 Telp (0341) 326944, yang menempati areal tabah seluas 1000 m<sup>2</sup>. Lokasi ini terletak di pusat kota dengan batas sebagai berikut :

- a. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Masjid Jami'
- b. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Gereja Pantekosta di Indonesia

(Gpdi)

- c. Sebelah Utara : Berbatasan dengan pemukiman penduduk
- d. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan alun-alun kota

Pemilihan lokasi seperti di atas sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini berkaitan dengan sarana dan kemudahan dalam memberikan pelayanan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam pemilihan lokasi tersebut, perusahaan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

a. Faktor Primer

1) Tenaga Kerja

Lokasi ini berkaitan dengan kemudahan yang didapat oleh perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria. Hal ini didukung dengan jumlah penduduk malang yang tak sedikit disertai latar belakang pendidikan.

2) Transportasi

Lokasi perusahaan berada di pusat kota memberikan kemudahan dalam hal sarana transportasi, karena hampir seluruh angkutan umum melewati jalur tersebut, sehingga mudah dijangkau masyarakat luas.

b. Faktor Sekunder

Faktor ini ikut berperan dalam perkembangan perusahaan. Hal ini didukung dengan kondisi dan iklim lingkungan yang asri dan bersih, sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kantor.



#### 4. Personalia

##### a. Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 30 Orang. Status karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah organik. Status kepegawaian organik ada dua yaitu terdiri dari

##### 1) Pegawai Sementara

Yaitu pegawai yang diangkat oleh Direksi berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan mengacu pada hasil proses rekrutmen dan telah memenuhi persyaratan tertentu sebagaimana ditetapkan perusahaan sebelum diangkat menjadi Pegawai Tetap.

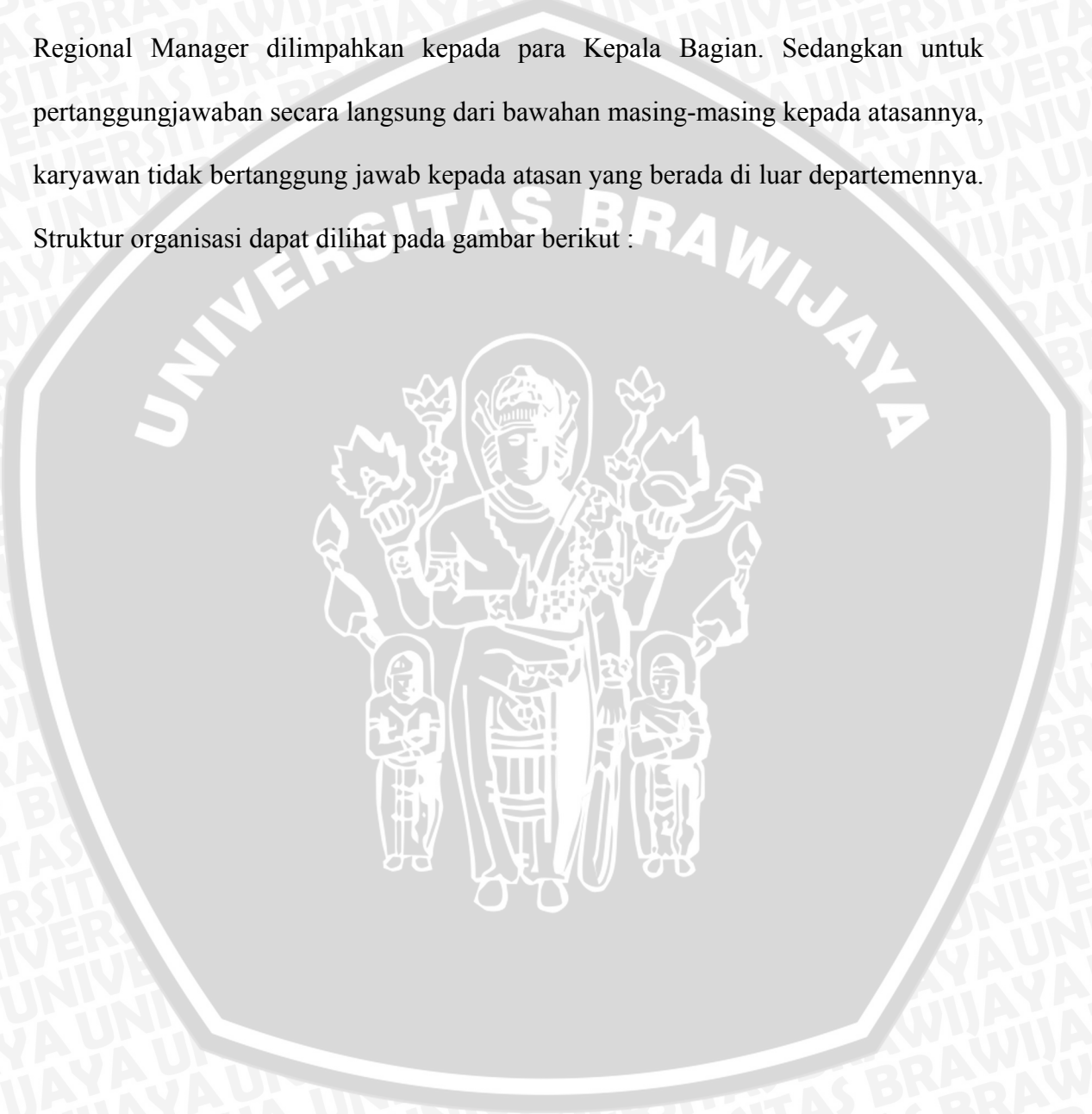
##### 2) Pegawai Tetap

Yaitu pegawai yang telah menjalani tugas sebagai pegawai sementara selama sekurang-kurangnya dua belas bulan dan telah memenuhi persyaratan tertentu sebagaimana ditetapkan perusahaan.

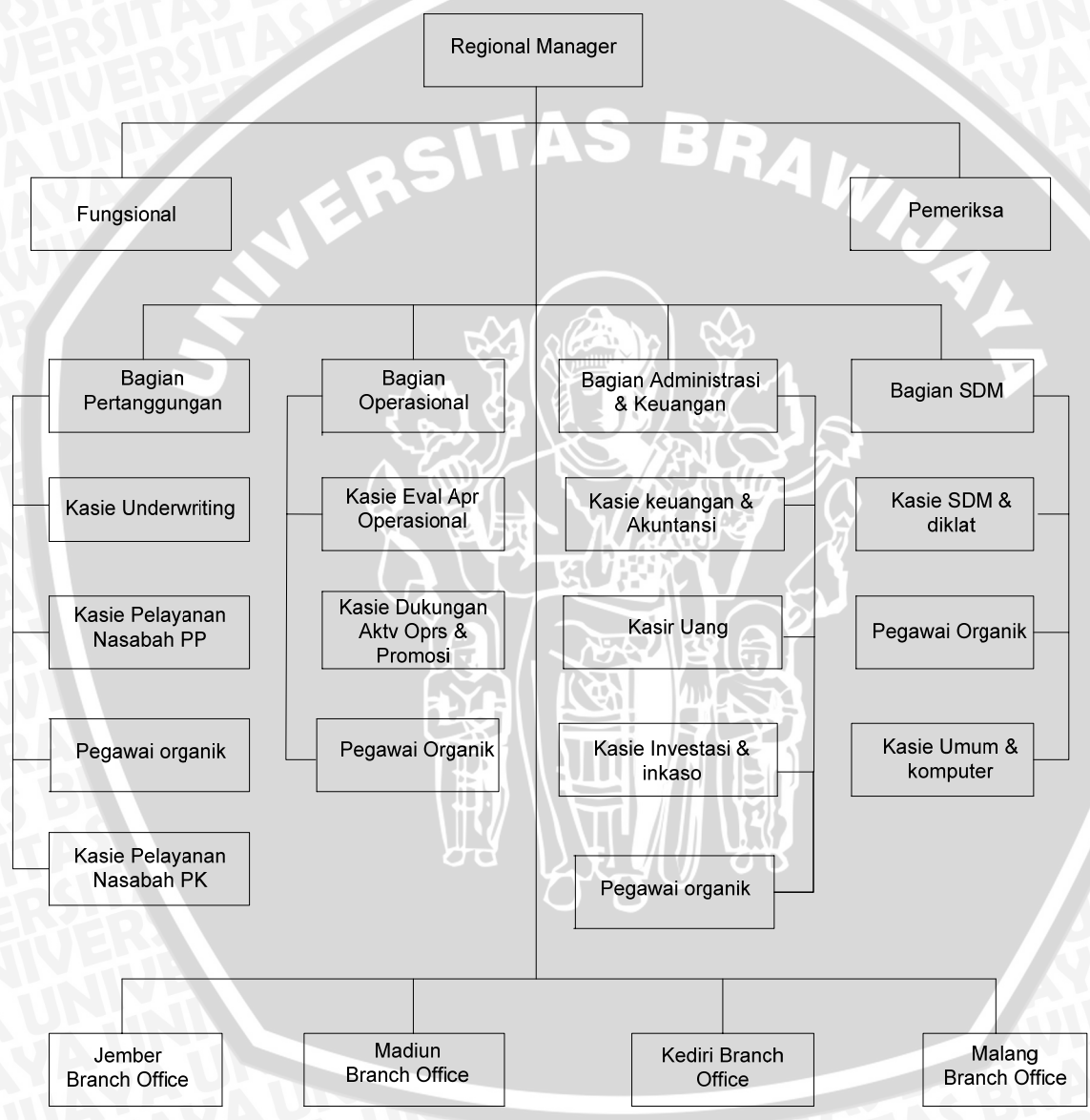
##### b. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan susunan atau hubungan antar bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi juga menunjukkan bagaimana fungsi yang berbeda-beda itu dihubungkan satu sama lain sampai batas tertentu sehingga dapat dilihat pembagian kerja dan susunan wewenang masing-masing jabatan secara jelas.

Bentuk struktur organisasi yang ada pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* berbentuk garis dan staf. Wewenang dari kepala cabang atau Regional Manager dilimpahkan kepada para Kepala Bagian. Sedangkan untuk pertanggungjawaban secara langsung dari bawahan masing-masing kepada atasannya, karyawan tidak bertanggung jawab kepada atasan yang berada di luar departemennya. Struktur organisasi dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3**  
**Struktur Organisasi**  
**Per 2006**



Sumber : Bagian SDM PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office

Untuk uraian mengenai tugas dan tanggung jawab adalah sebagai berikut:

1. Regional Manager

- a) Bersama-sama staf merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.
- b) Mengkoordinasikan terselenggaranya mobilitas penjualan untuk pencapaian target resmi, polis dan jumlah uang asuransi.
- c) Menyelenggarakan administrasi keuangan dan inkaso serta administrasi umum cabang dan perwakilan serta mengkoordinasi terselenggaranya kelancaran mobilitas penagihan premi atas portofolio yang ada.
- d) Menatausahakan investasi perusahaan dan menyelenggarakan administrasi baik keuangan maupun yang lainnya, yang berorientasi pada pelayanan dan laporan.
- e) Mencari, mengadakan, dan memelihara hubungan baik dengan calon dan tertanggung / pemegang polis dan instansi-instansi yang ada hubungannya dengan asuransi dan kegiatan perusahaan.

2. Pejabat Fungsional

Merencanakan, melaksanakan, dan menghimpun informasi pasar demi terlaksananya operasional pemasaran berbagai jenis asuransi jiwa.

3. Pejabat Pemeriksa

- a) Merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan operasional / serta pemeriksaan keuangan.

b) Menyusun usulan program kerja pengawasan tahunan dan menetapkan materi sasaran pemeriksaan dengan menyusun audit program setelah berkonsultasi dengan Kepala Cabang.

#### 4. Bagian Pertanggung

c) Melaksanakan underwriting.

d) Memberikan pelayanan kepada pemegang polis atas segala bentuk mutasi polis.

e) Merencanakan dan mengawasi pembuatan polis dan sertifikat pertanggungkumpulan.

f) Membuat statistic pertanggungserta membantu kepala cabang dalam menyusun anggaran biaya asuransi Kantor Cabang dan perwakilan (Branch Office).

Kepala bagian pertanggungdibantu oleh seksi-seksi:

a) Seksi Underwriting

Melaksanakan underwriting dan kegiatan-kegiatan pertanggungserta lainnya serta memelihara pertanggungserta yang ada dikantor cabang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

b) Seksi pelayanan nasabah pertanggungserta perorangan

memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah atau pemegang polis perorangan.

c) Seksi pelayanan nasabah pertanggungserta kumpulan

memberikan pelayanan secara langsung kepada atau pemegang polis kumpulan.

## 5. Bagian Operasional

- a) Mengatur dan melaksanakan operasional pemasaran dan pengihan premi serta investasi kantor.
- b) Merencanakan, mencatat dan memelihara biodata para aparat pemasaran dan penagih.
- c) Melaksanakan rekrutmen data dan pembinaan agen serta promosi dan publikasi dilingkungan cabang.

Kepala Bagian Operasional dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari:

### a) Seksi evaluasi aparat operasional

Mengatur dan melaksanakan pencatatan produksi aparat operasional di kantor cabang dan perwakilan (*Branch office*) di bawahnya serta membuat evaluasi produksi.

### b) Seksi Dukungan Aktivitas Operasional dan Promosi

Melaksanakan dan mengatur kegiatan promosi berupa pemasangan iklan dan publikasi serta turut ambil bagian dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan promosi penjualan dan publikasi serta kesediaan peralatan bantuan dalam proses penjualan pertanggung jawaban perorangan dan pertanggung jawaban kumpulan.

## 6. Bagian Administrasi dan Keuangan

- a) Melaksanakan, mengatur, dan mengawasi pembukuan dan pencatatan atas semua transaksi keuangan, pengadministrasian laporan inkaso dan investasi.

- b) Membantu Kepala Cabang dalam menyusun anggaran pendapatan untuk kantor cabang dan perwakilan (*Branch Office*) dibawahnya.

Kepala bagian administrasi dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi:

- a) Seksi Keuangan dan Akuntansi

Melaksanakan pembukuan dan pencatatan semua transaksi keuangan serta pengadministrasian transaksi-transaksi tersebut.

- b) Seksi investasi dan inkaso

Membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan dan merencanakan pertanggung jawaban kumpulan dan berusaha meningkatkan hubungan baik antar para pemegang polis pertanggung jawaban kumpulan.

#### 7. Bagian Sumber Daya Manusia

- a) melaksanakan dan menyediakan peralatan kantor, bangunan kantor, rumah instansi, dan kendaraan bermotor.
- b) Mengatur pelaksanaan ketentuan kepegawaian terhadap para pegawai kantor cabang.

Kepala bagian sumber daya manusia dibantu oleh seksi-seksi:

- a) Seksi Sumber Daya Manusia dan Diklat.

Menyelenggarakan diklat pegawai dan menyusun serta memeriksa daftar pembayaran gaji dan tunjangan pegawai kantor cabang.

b) Seksi Umum dan Komputer.

Memabantu melaksanakan operasional kantor serta hal-hal yang berkaitan dengan komputer.

**c. Jam Kerja**

Jam kerja yang diberlakukan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah lima hari kerja yaitu hari senin sampai dengan hari jumat.

**Tabel 6**  
**Jam Kerja Karyawan**

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	08.00 – 17.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jum'at	08.00 – 17.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB

Sumber : Bagian SDM PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*

**d. Gaji**

Gaji merupakan imbalan jasa yang berhak diterima oleh setiap pegawai sebagai kompensasi atas kewajiban yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Di dalam PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* gaji yang diberikan yaitu gaji dasar pensiun atau gaji pokok, tunjangan merit atau tunjangan jabatan, tunjangan umum dan tunjangan perumahan. Pembayaran gaji pegawai dilakukan pada tanggal 27 setiap bulannya. Besarnya gaji pokok yang diberikan berdasarkan golongan dan jabatannya.



## 5. Produk

PT Asuransi Jiwasraya mengeluarkan dua produk asuransi yaitu,

### a. Produk Asuransi Jiwa Pertanggungans Perorangan

Merupakan produk asuransi jiwa yang memberikan jaminan kepada pemegang polis individu atau perorangan.. Macam pertanggungans perorangan yang diterbitkan atau dikeluarkan oleh PT Asuransi Jiwasraya, terdiri dari :

- 1) Asuransi Jiwa Dwi Guna
- 2) Bea Siswa
- 3) Bea Asuhan
- 4) Bekal Belajar
- 5) Bekal Dewasa
- 6) Asuransi Jiwa Dwijaya
- 7) Asuransi Jiwa Trijaya
- 8) Asuransi Jiwa Dwi Bakti
- 9) Asuransi Jiwa Tri Bakti
- 10) Asuransi Jiwa Dwi Pralaya
- 11) Asuransi Jiwa Tri Pralaya
- 12) Asuransi Jiwa Lindung Sukma



b. Produk Asuransi Jiwa Pertanggung Kumpulan

Merupakan produk asuransi jiwa yang memberikan jaminan tidak hanya kepada satu orang saja. Produk ini biasanya digunakan oleh suatu perusahaan untuk mengasuransikan para karyawan atau pegawainya. Macam pertanggungkumpulan yang diterbitkan atau dikeluarkan oleh PT Asuransi Jiwasraya terdiri dari :

- 1) Dwi Guna Kumpulan
- 2) Aneka Dwi Guna Kumpulan
- 3) Dwi Bhakti Kumpulan
- 4) Tri Bhakti Kumpulan
- 5) Dwi Pralaya Kumpulan
- 6) Tri Pralaya Kumpulan
- 7) Dwijaya Kumpulan
- 8) Trijaya Kumpulan
- 9) Eka Warsa Berkala Kumpulan
- 10) Kala Bhakti Kumpulan
- 11) Pensiun Hari Tua



## 6. Pemasaran

Daerah pemasaran yang dituju oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office* adalah pada *Branch-Branch Office* yang telah disebutkan pada sub-sub struktur organisasi, yaitu:

- a. Malang *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Malang, Probolinggo, Pasuruan dan Pandaan.
- b. Jember *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Jember, Genteng, Banyuwangi, Bondowoso, Lumajang, dan Situbondo.
- c. Madiun *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain: Madiun, Ponorogo, Magetan dan Ngawi.
- d. Kediri *Branch Office*, yang membawahi Unit-unit Daerah (UDA) antara lain : Kediri, Blitar, Tulungagung, Wlinggi, Trenggalek dan Nganjuk.

### B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden dan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang *Regional Office*, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang karyawan berdasarkan :

## a. Usia

**Tabel 7**  
**RESPONDEN MENURUT**  
**USIA**

Usia ( Tahun )	Jumlah Orang	Persentase
20 – 35	5	16,67 %
36 – 51	17	56,67 %
≥ 52	8	26,67 %
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-35 tahun sejumlah 5 orang atau 16,67 %. Sedangkan responden yang berusia 36-51 tahun sebanyak 17 orang atau 56,67 % dan responden yang berusia lebih dari 52 tahun sebanyak 8 orang atau 26,67 %.

## b. Jenis Kelamin

**Tabel 8**  
**RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-laki	25	83,3 %
Wanita	5	16,67 %
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pada PT (Persero) Asuransi Jiwasraya terdapat pegawai laki-laki berjumlah 25 orang atau 83,3 % dan pegawai wanita berjumlah 5 orang atau 16,67 %.

c. Masa Kerja

**Tabel 9**  
**RESPONDEN BERDASARKAN**  
**MASA KERJA**

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
≤ 10 Tahun	3	10 %
11 – 20 Tahun	8	26,67 %
21 – 30 Tahun	19	63,33 %
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, terdapat 3 orang atau 10 % yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 11 sampai 20 tahun adalah sejumlah 8 orang atau 26,67 %. Dan 19 orang atau 63,33 % memiliki masa kerja 21 sampai 30 tahun.

## d. Tingkat Pendidikan

**Tabel 10**  
**RESPONDEN MENURUT**  
**TINGKAT PENDIDIKAN**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
Sarjana	10	33,33 %
Diploma	2	6,67 %
SLTA	18	60 %
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Pada tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 10 orang atau 33,33 % dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1). Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma (D-3) sejumlah 2 orang atau 6,67 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA berjumlah 18 orang atau 60 %.

### C. Diskripsi Jawaban Responden

Diskripsi jawaban responden ini menerangkan tentang jawaban responden terhadap setiap item atau butir pertanyaan dalam kuisioner yang disebar.

#### 1. Diskripsi Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Pada variabel motivasi kerja karyawan ini terdapat tiga indikator yaitu, motif, harapan dan insentif. Ketiga indikator ini dirinci lagi menjadi sepuluh item, yang

dituangkan dalam 10 pertanyaan dalam kuisioner. Jawaban responden atas item-item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X)**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
X1	Bekerja atas alasan pemenuhan kebutuhan ekonomi		
	a. Sangat setuju	28	93,3
	b. Setuju	2	6,7
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X2	Selama kerja harga diri anda telah diakui di tempat kerja		
	a. Sangat setuju	29	96,7
	b. Setuju	1	3,3
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X3	Ditempat kerja anda telah mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan		
	a. Sangat setuju	29	96,7
	b. Setuju	1	3,3
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
X4	Selama bekerja ingin mencapai suatu prestasi yang tinggi		
	a. Sangat setuju	29	96,7
	b. Setuju	1	3,3
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X5	Selama bekerja anda telah berupaya untuk mencapai suatu hasil kerja yang tinggi		
	a. Sangat setuju	28	93,3
	b. Setuju	2	6,7
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X6	Bahwa masa depan karir anda akan lebih berprospek di tempat kerja ini		
	a. Sangat setuju	29	96,7
	b. Setuju	1	3,3
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X7	Bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugas sudah baik		
	a. Sangat setuju	27	90
	b. Setuju	3	10
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100



Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
X8	Gaji yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan		
	a. Sangat setuju	28	93,3
	b. Setuju	2	6,7
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X9	Pemberian bonus atau hadiah selama ini sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai		
	a. Sangat setuju	25	83,3
	b. Setuju	5	16,7
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
	JUMLAH	30	100
X10	Pemberian pujian yang diberikan atasan selama ini		
	a. Sangat setuju	25	83,3
	b. Setuju	5	16,7
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0

Sumber : Data primer, diolah.

Dari tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden yaitu, 28 orang (93,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja atas alasan pemenuhan kebutuhan ekonomi. Selama bekerja harga diri mereka telah diakui, 29 orang (96,7%) menyatakan sangat setuju. Bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh kemajuan, 29 orang (96,7%)

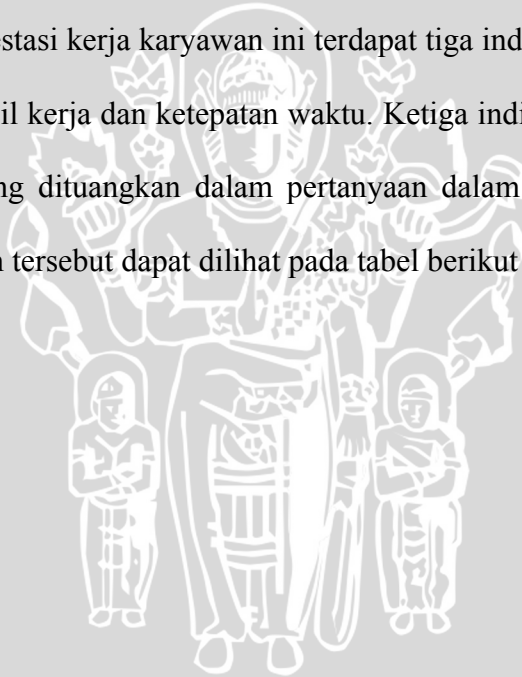
menyatakan sangat setuju. Dalam bekerja mereka menginginkan suatu prestasi yang tinggi 29 orang (96,7%) menyatakan sangat setuju. Pada item upaya mencapai hasil, 28 orang (93,3%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja mereka berharap dapat berupaya untuk mencapai hasil. Tentang pandangan karir 29 orang (96,7%) menyatakan sangat setuju bahwa karirnya di perusahaan ini akan berprospek. Pada item kemampuan melaksanakan tugas, 27 orang (90%) menyatakan bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sudah baik. Untuk gaji yang diberikan 28 orang (93,3%) menyatakan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sedang untuk pemberian bonus atau hadiah 25 orang (83,3%) menyatakan sudah sesuai dengan hasil kerja mereka. Kemudian pujian yang diberikan atasan selama ini 25 orang (83,3%) menyatakan sangat setuju

Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah dengan baik memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada pengakuan harga diri karyawan, dari jawaban responden menyatakan bahwa selama bekerja harga diri mereka telah diakui, karena hal ini sangat menunjang kondisi kerja karyawan. Semua karyawan juga telah mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan, hal ini sangat bermanfaat bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam bekerja. Ini nantinya juga berhubungan dengan masa depan karir karyawan. Dalam hal pemberian gaji, responden menyatakan bahwa gaji yang mereka terima telah

sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan mereka. Hal ini berarti perusahaan sudah baik dan sudah sesuai dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang paling mendasar. Dalam hal pemberian bonus dan pujian, responden menyatakan bahwa sudah sesuai. Ini berarti bahwa perusahaan telah baik dalam usahanya mendorong karyawannya untuk lebih giat bekerja. Semakin banyak hasil kerjanya semakin banyak pula bonus yang akan mereka terima.

## 2. Diskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Pada variabel prestasi kerja karyawan ini terdapat tiga indikator yaitu, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Ketiga indikator ini dirinci lagi menjadi enam item, yang dituangkan dalam pertanyaan dalam kuisisioner. Jawaban responden atas item-item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 12**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI**  
**INDIKATOR KUALITAS HASIL KERJA**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
Y1	Dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar		
	a. Sangat sesuai	26	86,7
	b. Sesuai	4	13,3
	c. Kadang-kadang	0	0
	d. Tidak sesuai	0	0
	e. Sangat tidak sesuai	0	0
	JUMLAH	30	100
Y2	Telah menghasilkan mutu yang baik dari pekerjaan yang telah diselesaikan		
	a. Sangat baik	27	90
	b. Baik	3	10
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak baik	0	0
	e. Sangat tidak baik	0	0
	JUMLAH	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden yaitu, 26 orang (86,7%) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mutu dari pekerjaan yang mereka selesaikan 27 orang (90%) menyatakan sangat baik.

**Tabel 13**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI**  
**INDIKATOR KUANTITAS HASIL KERJA**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
Y3	Menghasilkan jumlah hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan		
	a. Sangat sesuai	26	86,7
	b. Sesuai	3	10
	c. Kadang-kadang	1	3,3
	d. Tidak sesuai	0	0
	e. Sangat tidak sesuai	0	0
	JUMLAH	30	100
Y4	Telah menghasilkan jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding rekan kerja		
	a. Sangat banyak	21	70
	b Banyak	2	6,7
	c Sama	7	23,3
	d Tidak banyak	0	0
	b. Sangat tidak banyak	0	0
	JUMLAH	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa pada item jumlah hasil kerja dibandingkan dengan jumlah standar yang ditetapkan mayoritas jawaban responden yaitu, 26 orang (86,7%) menyatakan sangat sesuai. Sedangkan pada item jumlah hasil kerja dibandingkan dengan rekan sekerja, 21 orang (70%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat banyak.

**Tabel 14**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI**  
**INDIKATOR KETEPATAN WAKTU**

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
Y5	Dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan		
	a. Sangat sesuai	25	83,3
	b. Sesuai	0	0
	c. Kadang-kadang	5	16,7
	d. Tidak sesuai	0	0
	e. Sangat tidak sesuai	0	0
	JUMLAH	30	100
Y6	Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding rekan kerja		
	b. Sangat cepat	21	70
	b. Cepat	0	0
	c. Sama	9	30
	d. Tidak cepat	0	0
	c. Sangat tidak cepat	0	0
	JUMLAH	30	100

Sumber : Data primer, diolah.

Dari tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa dalam item menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan standar waktu yang ditetapkan mayoritas jawaban responden yaitu, 25 orang (83,3%) menyatakan sangat sesuai. Sedangkan dalam item waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan rekan sekerja, 21 orang (70%) menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sangat cepat.

Dari jawaban responden di atas disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan sangat memperhatikan kualitas, kuantitas dan ketepatan

waktu. Mereka selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga sangat memperhatikan kualitas atau mutu. Untuk ketepatan waktu, mereka juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Mereka juga berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat termotivasi untuk meningkatkan prestasi mereka.

#### **D. Analisis Data dan Pembahasan**

Setelah diketahui diskripsi tentang jawaban-jawaban responden, selanjutnya akan dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi sederhana.

##### **1. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja karyawan terhadap variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 15**  
**HASIL REGRESI**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA**

<b>Variabel Bebas</b>	<b>Variabel Terikat</b>	<b>Koefisien Regresi (bi)</b>	<b>t Hitung</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keputusan terhadap Ho</b>
X	Y	0,801	4,079	0,000	Ditolak
R Square = 0,373					

Sumber : Data primer, diolah.

Penggunaan analisis regresi ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana variabel Y dapat diprediksikan melalui variabel X. Serta mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas diketahui besarnya koefisien regresi (bi) adalah 0,801. t hitung 4,079 dengan probabilitas 0,000 berarti  $H_0$  ditolak karena lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan besarnya R Square 0,373 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja sebesar 37,3 % dan sisanya sebesar 0,627 atau 62,7% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



## 2. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 16**  
**HASIL KORELASI**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Korelasi (r)	t Hitung	Probabilitas	Keputusan terhadap Ho
X	Y	0,610	4,079	0,000	Ditolak

Sumber : Data primer, diolah.

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh besarnya koefisien korelasi (r) sebesar 0,610, yang berarti bahwa kekuatan hubungannya antar variabel motivasi kerja karyawan dan variabel prestasi kerja karyawan adalah kuat. Besarnya t hitung 4,079 dengan probabilitas 0,000 maka keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima karena probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

### 3 Pembahasan

Peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan tidak diragukan lagi, mereka merupakan faktor yang paling penting dalam proses pencapaian tujuan. Untuk menunjang hal ini salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui motivasi. Menurut Atkinson unsur-unsur dari motivasi yaitu antara lain motif, harapan dan insentif. Pemberian motivasi akan dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.

Unsur dari motif karyawan bekerja adalah alasan kebutuhan ekonomi, diakui harga diri sebagai manusia, mendapatkan kesempatan berkembang dan maju dan meningkatkan prestasi kerja. Faktor yang paling menentukan seorang karyawan itu bekerja adalah atas dasar pemenuhan kebutuhan ekonominya. Dari kuisioner yang disebar, di dapat data bahwa usia responden 56,67 % antara 36 – 51 tahun. Rata-rata pada usia ini mereka sudah berkeluarga. Ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka akan lebih tinggi. Karena mereka tidak hanya memenuhi kebutuhan diri mereka sendiri, tetapi juga kebutuhan keluarganya seperti kebutuhan istri dan anaknya. Hal ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan dengan cara memenuhi segala kebutuhan hidupnya, yaitu dapat melalui pemberian gaji yang sesuai dan pemberian tunjangan-tunjangan.

Dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidupnya seorang karyawan akan termotivasi untuk giat bekerja. Hal ini senada seperti yang dikemukakan oleh As'ad

(1982:45) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Manusia sebagai makhluk sosial, mereka ingin sekali harga dirinya diakui, ingin diterima oleh lingkungannya. Hal ini dapat menunjang pada proses kerja mereka nantinya karena mereka dalam bekerja ditunjang oleh suasana yang nyaman. Di perusahaan ini bentuk pengakuan terhadap harga diri karyawannya adalah melalui adanya promosi jabatan. Jadi setiap karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi. Dengan diberi kesempatan ini mereka akan merasa bahwa segala usaha, upaya dan eksistensi kerja mereka dihargai. Bentuk penghargaan ini dapat menumbuhkan motivasi kerja mereka semakin tinggi.

Diberikannya kesempatan berkembang dan maju juga sebagai faktor mendorong motivasi karyawan untuk bekerja. Setiap karyawan diberi kebebasan untuk memberikan ide, gagasan, wacana untuk menyelesaikan masalah-masalah diperusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Selain itu juga untuk menunjang kemajuan para karyawan perusahaan memberikan diklat perjenjangan.

Motif selanjutnya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan dalam bekerja tidak hanya saja ingin memenuhi kebutuhan fisiologis saja, tapi mereka juga ingin memenuhi kebutuhan akan mencapai suatu prestasi kerja. Kebutuhan akan prestasi ini juga sebagai daya penggerak semangat kerja karyawan. Untuk itu

perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja dan menciptakan suasana yang kompetitif. Karena dengan suasana yang kompetitif karyawan akan semakin terdorong untuk mencapai hasil yang terbaik.

Setiap karyawan dalam bekerja pasti memiliki harapan-harapan yang ingin mereka capai. Unsur harapan karyawan bekerja adalah upaya mencapai hasil. Mereka memiliki harapan bahwa segala upaya yang dia lakukan nantinya mencapai suatu hasil, yaitu mencapai suatu tingkat hasil kinerja tertentu. Dari hasil kuisioner yang disebar kebanyakan karyawan menjawab bahwa mereka sangat berupaya dalam mencapai hasil kerja yang tinggi. Bentuk upaya dari karyawan jiwasraya adalah bekerja dengan sungguh, memberikan loyalitas tinggi, dedikasi sesuai dengan job description masing-masing. Harapan yang kedua adalah pandangan karir. Jaminan karir dapat juga digunakan sebagai motivator. Pastilah setiap karyawan memiliki harapan terhadap karirnya di masa depan, untuk memperoleh tingkat karir yang lebih tinggi dan lebih baik lagi. Dari hasil kuisioner yang disebar karyawan menyatakan bahwa masa depan karir mereka berprospek ke depan. Keyakinan para karyawan ini atas dasar bahwa di perusahaan jiwasraya selalu mengembangkan prinsip-prinsip yang fair dalam promosi sesuai jabatan yang diperlukan. Selanjutnya harapan yang ketiga adalah kemampuan melaksanakan tugas. Karyawan selalu menginginkan untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Apalagi di dalam dunia

kerja persaingan antar karyawan begitu ketat, belum lagi menghadapi tantangan-tantangan yang muncul. Tantangan yang dihadapi oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas adalah adanya perubahan sistem yang begitu cepat sehingga ada tuntutan bahwa karyawan harus selalu tanggap dalam menghadapi perubahan tersebut. Untuk menanggulangi hal ini perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, kursus-kursus, pendidikan lanjutan. Melalui berbagai program tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Unsur insentif, yaitu berupa gaji, pemberian bonus atau hadiah dan pujian. Insentif merupakan suatu ganjaran atas hasil kerja yang dicapai. Insentif juga digunakan sebagai perangsang agar karyawan lebih termotivasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pemberian bonus atau hadiah yang diberikan perusahaan berupa komisi, tour ke luar negeri atau dalam negeri. Jadi dengan menghasilkan prestasi yang tinggi maka semakin banyak bonus atau hadiah yang akan mereka dapatkan. Selain itu pujian juga dapat sebagai pendorong karyawan untuk lebih menghasilkan prestasi yang baik. Karena dengan diberikan pujian atas hasil pekerjaannya maka mereka akan semakin giat lagi pada pekerjaan berikutnya. Pujian ini diberikan oleh pimpinan langsung dari karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi (motif, harapan dan insentif) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan pada analisis data bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi semakin tinggi motivasinya semakin tinggi pula prestasi kerjanya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,801 t hitung 4,079 dengan probabilitas 0,000 R Square 0,373 artinya motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,373 atau 37,3 %
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diperoleh besarnya koefisien korelasi sederhana (r) yaitu 0,610. Artinya bahwa kekuatan hubungan antara variable motivasi kerja karyawan dan variabel prestasi kerja karyawan adalah kuat. Besarnya t hitung 4,079 dengan probabilitas 0,000 hal ini berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan. Ini terbukti pada besarnya probabilitas yaitu sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4. Dari kesimpulan di atas bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka di sarankan pada perusahaan agar upaya pemotivasian lebih di tingkatkan lagi, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka.

## **B. Saran**

1. Perusahaan dapat menggunakan kuisisioner dari Maslow, untuk mengetahui motif atau motivasi dari karyawan dalam bekerja.
2. Pemberian motivasi yang pertama dapat di fokuskan pada hal pemenuhan kebutuhan ekonomis karyawan.. Karena mereka pada umumnya bekerja atas dasar pemenuhan kebutuhan pokoknya. Semakin terpenuhinya kebutuhan ekonomis, karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akibatnya mereka dapat mencapai suatu prestasi yang baik. Terlebih lagi karyawan yang bekerja kebanyakan telah berkeluarga. Jadi pemenuhan kebutuhan hidupnya menjadi lebih tinggi.
3. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, tetapi kontribusinya tidak begitu besar. Oleh karena itu untuk mempertinggi prestasi mereka, perusahaan dapat lebih meningkatkan pada kemampuan kerjanya. Dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan, lokakarya, seminar-seminar.



4. Jaminan karir juga dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu jaminan terhadap karir juga diperhatikan dalam upaya pemotivasian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman.1991. *Ensiklopedi Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh 1982. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Cetakan VII  
Yogyakarta: Liberty
- Dharma, Agus.1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali
- Gomes.F.C.1995.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi
- Handoko, T Hani.1986.*Manajemen*.Yoryakarta: BPFE
- . 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, M.s.p.2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- . 2005. *Organisasi dan Motivasi*.Jakarta : PT Bumi Aksara
- Manullang, M.2004. *Manajemen Personalia*. Jogyakarta: Gajahmada University Press.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Nazir, Moh.2003.*Metode Penelitian*.Jakarta : Ghalia Indonesia
- Saefullah, Kurniawan dan Ernie Tisnawati S.2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media.
- Scott, William G.1967.*Organization Theory A Behavioral Analysis For Management*.  
Richard D Irwin, Inc
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

-----, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jakarta: PT Bumi Aksara

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1988. *Metode penelitian survai*. Jakarta : PPT Pustaka. LP3ES.Indonesia

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfa Beta

Soeprihanto, J. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF

Widjaja, Am. 1996. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Cetakan Ke 1. CV Aramedira Pressindo.

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo persada.



**distribusi jawaban**  
**Frequencies**

**Statistics**

	N	
	Valid	Missing
X1	30	0
X2	30	0
X3	30	0
X4	30	0
X5	30	0
X6	30	0
X7	30	0
X8	30	0
X9	30	0
X10	30	0

**Frequency Table**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	2	6,7	6,7	6,7
	sangat setuju	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	1	3,3	3,3	3,3
	sangat setuju	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	1	3,3	3,3	3,3
	sangat setuju	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	1	3,3	3,3	3,3
	sangat setuju	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	2	6,7	6,7	6,7
	sangat setuju	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	1	3,3	3,3	3,3
	sangat setuju	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	3	10,0	10,0	10,0
	sangat setuju	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	2	6,7	6,7	6,7
	sangat setuju	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	5	16,7	16,7	16,7
	sangat setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	5	16,7	16,7	16,7
	sangat setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	4	13,3	13,3	13,3
	sangat setuju	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	3	10,0	10,0	10,0
	sangat setuju	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	1	3,3	3,3	3,3
	setuju	3	10,0	10,0	13,3
	sangat setuju	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	7	23,3	23,3	23,3
	setuju	2	6,7	6,7	30,0
	sangat setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	5	16,7	16,7	16,7
	sangat setuju	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	9	30,0	30,0	30,0
	sangat setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**uji validitas**  
**Correlations**

**Correlations**

		motivasi kerja
X1	Pearson Correlation	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X3	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X4	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X5	Pearson Correlation	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X6	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X7	Pearson Correlation	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X8	Pearson Correlation	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X9	Pearson Correlation	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X10	Pearson Correlation	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level





## Correlations

Correlations

		prestasi kerja
Y1	Pearson Correlation	,708 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y2	Pearson Correlation	,674 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y3	Pearson Correlation	,698 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y4	Pearson Correlation	,876 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y5	Pearson Correlation	,485 **
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	30
Y6	Pearson Correlation	,920 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level



**uji reliabilitas**

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	4,9333	,2537	30,0
2.	X2	4,9667	,1826	30,0
3.	X3	4,9667	,1826	30,0
4.	X4	4,9667	,1826	30,0
5.	X5	4,9333	,2537	30,0
6.	X6	4,9667	,1826	30,0
7.	X7	4,9000	,3051	30,0
8.	X8	4,9333	,2537	30,0
9.	X9	4,8333	,3790	30,0
10.	X10	4,8333	,3790	30,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	49,2333	4,3920	2,0957	10

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 10

Alpha = ,9323



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4,8667	,3457	30,0
2.	Y2	4,9000	,3051	30,0
3.	Y3	4,8333	,4611	30,0
4.	Y4	4,4667	,8604	30,0
5.	Y5	4,6667	,7581	30,0
6.	Y6	4,4000	,9322	30,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	28,1333	7,5678	2,7510	6

### Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 6

Alpha = ,7863

## analisis regresi Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prestasi kerja	28,13	2,751	30
motivasi kerja	49,23	2,096	30

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: prestasi kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,373	,350	2,217

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,792	1	81,792	16,635	,000 <sup>a</sup>
	Residual	137,674	28	4,917		
	Total	219,467	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,320	9,682		-1,169	,252
	motivasi kerja	,801	,196	,610	4,079	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

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

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	motivasi kerja	,610	,610	,610

a. Dependent Variable: prestasi kerja