

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI
PT ASURANSI BUMI ASIH JAYA DISTRIK KAUMAN
YOGYAKARTA

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.



Nama : Hiraq Citra Mahardika
Nomor Mahasiswa : 02311037
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, Desember 2007

Penulis,

Hiraq Citra Mahardika

Halaman Pengesahan Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT ASURANSI BUMI ASIH JAYA DISTRIK KAUMAN YOGYAKARTA

Nama : Hiraq Citra Mahardila
Nomor Mahasiswa : 02311037
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, November 2007
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Budi Sudjijono, Drs., MM.

ABSTRAK

Skripsi yang mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta” secara garis besar membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, apakah mempunyai pengaruh atau tidak, dan jika mempunyai pengaruh, maka faktor motivasi manakah yang paling dominan atau paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Jumlah responden yang digunakan sebanyak 36 responden. Teknik pengumpulan data adalah dengan survei lapangan langsung dan didukung data sekunder. Metode kuisisioner yang digunakan menggunakan metode *skala linkert*.

Definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan pada PT.Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta sebagai variabel terikat (Y) atau variabel dependennya, kebutuhan fisiologis sebagai variabel bebas (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan diri (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) sebagai variabel bebas (independent variabel).

Metode pengolahan data dan analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Pengujian signifikansi menggunakan uji F dan uji t, dengan taraf signifikansi 5%. Sedangkan untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur digunakan kuesioner maka koefisien korelasi sederhana (product moment) dan alpha cronbach menjadi pilihan. Dan untuk selanjutnya digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Untuk menguji hasil penelitian menggunakan alat bantu, yaitu SPSS for Windows Release 11.5.

MOTTO

“ ..nasib terbaik adalah tidak pernah dilahirkan...yang kedua adalah dilahirkan tapi mati muda... dan yang tersial adalah berumur tua..berbahagilah mereka yang mati muda..maka ingatlah waktu sangat berharga..”



Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk...

ALLAH SWT... .. Dengan rahmat-Mu aku memulai skripsi ini dan dengan kehendak-

Mu pula skripsi ini dapat ku akhiri..... ..

Ayahandaku dan ibuku...Terima kasih doa restunya....

My little princess(putri sarida dewi)...Banyak pria yang lebih baik dariku, banyak pria bisa memberikan lebih dariku, tetapi aku berharap aku dapat menjadi satu-satunya pria yang mampu memberikan segala-galanya untukmu ...

Seluruh keluarga dan teman-teman yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu...



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Pertama-tama puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan berkahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT.Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta.”

Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Skripsi yang disusun oleh penulis secara garis besar membahas mengenai motivasi kerja yang diberikan oleh PT.Asuransi Bumi Asih Jaya kepada karyawannya dan bagaimana pengaruh motivasi kerja tersebut terhadap prestasi kerja karyawannya .

Dalam menyusun skripsi ini, banyak bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu menjadi limpahan keluh kesahku dan suka dukaku.
2. Drs. Budi Sudjijono, MM selaku Pembimbing Skripsi.
3. Ibu Ernawati selaku Kepala Cabang PT.Asuransi Bumi Asih Jaya.
4. Bapak Agung Tresno yang telah mengizinkan penelitian ini.
5. Ayahandaku dan Ibuku yang selalu memberi doa dan restu.
6. Putri Sarida Dewi, S.E. Terima kasih telah bersabar selama ini dan selalu setia menemani serta selalu memberikan semangat.
7. Prabandaru Kusumo, thanks atas skripsinya.
8. Tenplus Cell, semoga menjadi besar.
9. Anak2 kontrakan, tuak, eko geledek, hage, iyut, dan semuanya, terima kasih atas semua bantuannya selama di kampus, sori gak disebut semuanya.

10. Anak2 kos2an Tambakboyo, sori telah ngenalin game ma kalian, semoga kalian bisa cepet tobat dari game.

11. Dan pihak-pihak yang lain yang belum disebut di atas.

Harapan peneliti terhadap penelitian yang berbentuk skripsi ini adalah dapat digunakan sebagai evaluasi bagi pihak PT.Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta sehingga akan selalu meningkatkan kualitasnya agar prestasi kerja karyawannya selalu terjaga dengan baik dan juga meningkat. Untuk peneliti sendiri, penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan wacana untuk kemudian dapat diterapkan dalam dunia kerja yang sebentar lagi akan dijalaninya. Amin.



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
i	
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	
ii	
Halaman Pengesahan.. ..	
iii	
Halaman Berita Acara.....	
iv	
Abstrak	
v	
Halaman Motto	
vi	
Halaman Persembahan	
vii	
Kata Pengantar	viii-
ix	
Daftar Isi	x-
xii	
Daftar Tabel dan Gambar.....	
xiii	
Daftar Lampiran	
xiv	
BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Rumusan Masalah	5
I.3. Batasan Masalah	5
I.4. Tujuan Penelitian	5

I.5. Manfaat Penelitian.....	6
------------------------------	---

BAB II KAJIAN PUSTAKA

II.1. Hasil Penelitian Terdahulu	7
II.2. Landasan Teori	12
II.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
II.2.2. Motivasi	14
II.2.3. Prestasi Kerja	32
II.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	37
II.2.5. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

III.1. Identifikasi Variabel	39
III.2. Definisi Operasional Variabel	39
III.2.1. Variabel Independen	39
III.2.2. Variabel Dependen	43
III.3. Instrumen Atau Alat Pengumpul Data	44
III.3.1. Interview	44
III.3.2. Kuisisioner.....	45
III.3.3. Studi Pustaka.....	47
III.4. Data yang diperlukan	47
III.5. Populasi	48
III.6. Uji Coba Instrumen Penelitian	48
III.6.1. Uji Validitas	48
III.6.2. Uji Reliabilitas	49
III.7. Model dan Alat Analisis.....	50
III.7.1. Model Analisis.....	50
III.7.2. Teknik Analisis.....	51
III.7.2.1. Uji Hipotesis I.....	51
III.7.2.2. Uji Hipotesis II.....	53

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
IV.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	56
IV.1.1. Pengujian Validitas	56
IV.1.2. Uji Reliabilitas	59
IV.2. Analisis Deskriptif.....	60
IV.2.1. Deskripsi Responden Penelitian.....	60
IV.2.2. Analisis Deskriptive Variabel Penelitian.....	63
IV.3. Analisis Verikatif	71
IV.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda	71
IV.3.2. Analisis Korelasi Berganda.....	75
IV.3.3. Analisis Korelasi Parsial.....	79
IV.4. Pembahasan dan Implikasi.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
V.1. Kesimpulan	89
V.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR TABEL	



BAB I

PENDAHULUAN

I.1.Latar Belakang Masalah

Dewasa ini peranan Sumber Daya Manusia semakin penting, terutama dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki tetapi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka organisasi tidak dapat bertahan hidup lama. Karyawan merupakan investasi yang penting, karena selama karyawan tersebut masih terikat pada perusahaan, mereka menjadi bagian dari fungsi organisasi.

Untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia, khususnya perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Perlakuan perusahaan ini dalam arti yang kompleks, yaitu cara pandang perusahaan dalam memperlakukan karyawannya sebagai manusia yang membutuhkan motivasi untuk menciptakan atau meningkatkan prestasi.

Oleh karena itu, sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan antara lain adalah “memberikan motivasi dan dorongan” kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan daripada masing-masing orang itu. Salah satu di antara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan

dalam kegiatannya. Satu tujuan biasanya ditampilkan oleh berbagai tanggapan yang ditentukan lebih lanjut oleh banyak faktor.

Maksud daripada pemuasan tujuan ini bukanlah untuk mencapai satu tingkat kepuasan yang maksimal sebab kalau yang ingin dicapai adalah tingkat kepuasan demikian maka orangnya akan menghadapi tingkat ketegangan jiwa yang tinggi. Oleh karena itu, lebih baik bila penekanan lebih diarahkan kepada pencapaian tingkat kepuasan yang optimal saja. Dengan demikian tidak akan terjadi tindakan-tindakan yang menunjukkan kekecewaan dan pertentangan batin di kalangan mereka yang sedang mendapatkan perlakuan dorongan.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan penilaian ini berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Untuk itu semua, memang jelas diperlukan adanya informasi yang relevant dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan penampilan kerja karyawan dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi.

Perusahaan sebagai pemegang peran naik turunnya produktivitas perlu memperhatikan karyawan atau tenaga kerja, sebab tenaga kerja merupakan kekuatan sentral organisasi perusahaan. Maka dengan menitikberatkan pada aspek manusianya, watak, kepribadian dan kemampuan yang dimiliki manusia tersebut akan tertuju pada strategi pembangunan manajemen yang berorientasi pada kemampuan Sumber Daya Manusia.

Pimpinan harus mengetahui sifat pegawainya, kebutuhan yang diinginkan, bagaimana cara memenuhinya, karena bagaimanapun juga manusia merupakan kekayaan perusahaan yang paling mahal, demikian juga kualitas suatu perusahaan juga ditentukan oleh manusianya.

Penelitian skripsi ini dilakukan pada PT.Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Jogjakarta. Perusahaan Asuransi Bumi Asih Jaya ini bergerak dalam bidang jasa asuransi jiwa, beberapa produknya adalah Asih Tabungan Hari Tua Bertahap, Asih Tabungan Mandiri, Asih Beasiswa Mandiri dan lainnya. Perusahaan asuransi ini berdiri pada tanggal 10 Juni 1967 dan kantor pusatnya berada di Wisma Bumi Asih Jaya Jalan Mataram Raya No 165-167 Jakarta 13140.

Dalam memperhatikan karyawan-karyawannya, perusahaan ini telah memberikan berbagai bentuk rangsangan yaitu dapat berupa gaji, transport dan uang makan, asuransi HI (Hospital Insurance), tunjangan pensiun, bonus semester, bonus tahunan untuk hari raya bahkan sampai dengan pulsa.

Dari berbagai bentuk rangsangan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut, belum tentu perusahaan telah memberikan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan. Mungkin bisa jadi karyawan tersebut telah merasa cukup dengan apa yang diperoleh dan mungkin menginginkan yang lainnya. Selain itu, belum tentu pula dengan berbagai rangsangan tersebut, perusahaan mampu memastikan bahwa para karyawannya telah termotivasi dengan baik sehingga mereka akan memberikan prestasi kerja yang memuaskan.

Oleh karena itu, dengan mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan dan bagaimana cara memenuhinya serta mengetahui apakah rangsangan yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh atau tidak terhadap prestasi kerja karyawannya, maka

perusahaan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena perusahaan berhasil mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka masing-masing.

Dari uraian ini peneliti mencoba menganalisis “ *pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya* ”.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bentuk motivasi apakah yang dominan terhadap karyawan di dalam perusahaan tersebut?

I.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini akan dilakukan pembatasan masalah yaitu bagaimanakah hubungan yang terjadi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan yang di dalam penelitian ini akan menggunakan teori motivasi Abraham Maslow yang terdiri dari variabel kebutuhan fisiologis, variabel rasa aman, variabel ego, variabel harga diri, dan variabel aktualisasi diri sebagai variabel bebasnya / variabel motivasi.

Responden adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya yang terdiri dari 36 orang karyawan.

Peneliti membandingkan diantara kelima variabel motivasi, manakah yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya.

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui bentuk motivasi manakah yang dominan terhadap karyawan.

I.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja ini diharapkan perusahaan mengetahui bentuk motivasi yang tepat yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya sehingga memberi peluang untuk memperbesar produktivitas perusahaan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk mengembangkan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Pihak lain yang ingin mempelajari masalah Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai masalah motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

II.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini dilakukan oleh Melati (02311282) dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Yogyakarta*".

Dari penelitian ini terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi dengan prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Yogyakarta. Hubungan yang signifikan tersebut terjadi pada masa kerja dan pendidikan terakhir responden. Sedangkan berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga tidak berhubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Mayoritas memberikan penilaian baik terhadap kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh PT. Telkom yaitu sebesar 53,7 persen. Namun demikian masih terdapat penilaian yang tidak baik yaitu pada tunjangan posisi, kecukupan tunjangan, dan pelayanan tunjangan perumahan. Begitu juga untuk penilaian terhadap kompensasi finansial tidak langsung mayoritas memberikan penilaian baik terhadap kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh PT. Telkom yaitu sebesar 52,3 persen. Penilaian tidak baik hanya terjadi pada item tabungan pensiun, kesesuaian tabungan pensiun serta kelayakan waktu

untuk alasan penting. Sedangkan penilaian terhadap kompensasi non finansial mayoritas memberikan penilaian baik terhadap kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT. Telkom yaitu sebesar 67,4 persen. Penilaian terhadap prestasi kerja sebesar 68,6 persen terhadap item ketelitian, tidak mengulangi kesalahan, kerapian, ketepatan, pekerjaan diterima baik atasan, menjalankan tugas dengan baik, mampu menyelesaikan tugas, tidak pernah bolos, melaksanakan tugas rutin dengan baik, memberikan ide pemecahan masalah, selalau berkoordinasi dengan rekan kerja, dan karyawan memahami prosedur kerja dengan alat atau sarana perlengkapan.

- c. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Yogyakarta.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar t hitung (5,870) lebih besar dari t tabel (1,6652), kompensasi finansial tidak langsung, terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar t hitung (2,493) lebih besar dari t tabel (1,6652) dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar t hitung (3,852) lebih besar dari t tabel (1,6652).
- e. Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan

besarnya nilai koefisien determinasi variabel kompensasi finansial langsung sebesar 31,2 persen lebih besar dari variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 7,6 persen, dan kompensasi non finansial sebesar 16,3 persen.

Perbedaan antara skripsi yang dilakukan oleh Melati ini dengan penelitian yang di

lakukan oleh penulis adalah variabel bebas yang digunakan oleh Melati menggunakan variabel kompensasi, sedangkan di skripsi ini variabel bebasnya menggunakan motivasi kerja.

2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini dilakukan oleh Yudhi Rochmadi (023311374) dengan judul "*Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN(Persero) AJP Surakarta*". Dari penelitian ini, didapat hasil sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan iklim komunikasi variabel Keterbukaan (X1), Partisipasi((X2), Dukungan (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- b. Secara parsial, variabel Keterbukaan (X1), Partisipasi (X2) dan Dukungan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) AJP Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} dari ketiga variabel masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (2,0025). Hal ini berarti makin baik iklim komunikasi yang ditunjukkan adanya keterbukaan partisipasi dan dukungan maka prestasi kerja akan semakin baik.

- c. Variabel Keterbukaan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi dari variabel Keterbukaan (X1) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0,370 dan partisipasi (X3) mempunyai nilai terendah kedua yaitu sebesar 0,314 dibandingkan koefisien determinasi variabel yang lain, yaitu Dukungan (X2) sebesar 0,220.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yudhi Rochmadi ini dengan skripsi yang dilakukan oleh penulis yaitu variabel bebas yang digunakan oleh Yudhi Rochmadi adalah Iklim Komunikasi sedangkan di dalam skripsi ini menggunakan Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini dilakukan oleh Hadi Mulyono (98311248) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Supermarket Pamella 6 Yogyakarta*". Dari penelitian ini didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja
- b. Variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel fisiologis

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Hadi Mulyono ini dengan skripsi yang dilakukan oleh penulis adalah, lokasi penelitian yang dilakukan oleh Hadi Mulyono adalah di Supermarket Pamella 6 sedangkan skripsi ini dilakukan di PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta, dan

populasi yang digunakan oleh Hadi Mulyono sebanyak 50 responden sedangkan di skripsi ini 36 responden.

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini dilakukan oleh Tantri Utari dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Surakarta*". Dari penelitian ini didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja dan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah motivasi kerja.
- b. Variabel Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap prestasi kerja adalah variabel kebutuhan fisiologis, sedangkan variabel lingkungan organisasi yang paling dominan adalah sub variabel kesejahteraan atau penghargaan.

Perbedaan penelitian tersebut dengan skripsi ini yaitu variabel bebas yang digunakan oleh Tantri Utari adalah dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi sedangkan di skripsi ini hanya menggunakan Motivasi Kerja.

II.2. Landasan Teori

II.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting. Meskipun berada atau sedang

menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia. Pandangan ini dimiliki masyarakat menuju hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Mempelajari manajemen Sumber Daya Manusia, memerlukan pengetahuan yang luas yang menyangkut ilmu jiwa, ekonomi dan administrasi. Disamping itu juga memerlukan kemampuan untuk memahami sesuatu yang tidak logis, kemampuan untuk memproyeksikan diri ke dalam suatu posisi yang lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia. Berkaitan dengan hal tersebut manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan dalam upaya memperoleh, mempertahankan dan memelihara orang/karyawan untuk mengelola sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Sejauh mana peranan manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi tantangan lingkungan dan organisasi social dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu menentukan arah strategi dari aktivitas-aktivitas yang disusun untuk memberdayakan orang/karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dengan segala pengetahuan dan kemampuannya. Sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengikuti perubahan-perubahan sebuah organisasi akan mampu bertahan dan tetap bersaing searah dengan misi dan tujuan organisasi.

II.2.2. Motivasi

Pada tahun-tahun belakangan ini motivasi kerja muncul sebagai topik pembicaraan yang semakin meluas. Munculnya minat yang cukup besar ini sebagian disebabkan oleh terjadinya penurunan tingkat produktivitas di organisasi-organisasi yang ada saat ini. Sebagian karyawan bias dimotivasi, sebagian tidak. Bagaimana karyawan yang bisa dimotivasi tersebut bisa diidentifikasi dan kemudian dikembangkan? Motivasi akan menentukan apa yang sebenarnya akan dilakukan oleh karyawan.

Organisasi benar-benar memerlukan para karyawan yang termotivasi untuk menjadi pekerja yang superproduktif. Harapan perusahaan untuk dapat mengalahkan kompetitornya hanya dapat melalui peningkatan produktivitas berskala satu sampai sepuluh atau satu sampai dua puluh, maksudnya hasil pekerjaan 1 karyawan sama dengan yang dihasilkan oleh sepuluh orang karyawan. Memperbesar produktivitas karyawan, bukan memaksa para karyawan untuk keluar ke jalanan, adalah kunci untuk kesehatan finansial jangka panjang sebuah organisasi.

Memotivasi karyawan untuk meningkatkan potensi mereka merupakan salah satu tantangan yang paling sulit yang dihadapi manajer. Seorang manajeraer harus memiliki interens yang kuat terhadap motivasi karyawannya. Bahkan, mereka harus mengekspresikan secara terbuka kesediaan merek untuk membantu membangun karier para karyawannya dan melakukan upaya ekstra yang diperlukan untuk mempertahankan orang-orang yang berbakat. (Dra. A. Usmara, M. Si, 2006:12).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbias kepada peningkatan produktivitas organisasi.

Dalam mengelola organisasi, seorang pimpinan mestinya mampu melakukan fungsi penggerakkan (*actuating*) terhadap bawahan dengan baik agar mereka (bawahan) dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. *Actuating* atau penggerakkan merupakan fungsi dari manajemen, sehingga apabila organisasi ingin berjalan dengan baik, maka fungsi *actuating* tersebut tentunya juga harus dikelola dengan baik (Ahmad Tohardi MM, 2002:333).

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Untuk itu definisi dari motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Sementara menurut Martin Handoko (1992) memberikan definisi motivasi sebagai suatu tenaga atau factor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Sementara motif adalah suatu alasan (dorongan) yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (melakukan) tindakan (sikap) tertentu (Ahmad Tohardi MM, 2002:334).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu, yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan.

Terdapat beberapa istilah mengenai motivasi, menurut Drs. Manullang dijelaskan antara lain: (Kol. Kal. (Purn) Susilo Martoyo, S.E.1994:154). Motif

menurut beliau, motif adalah adanya daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah "faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu". Motivasi kerja berasal dari arti kata motivasi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah "sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja". Atau dengan kata lain "pendorong semangat kerja". Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Incentive istilah insentif dapat diganti dengan kata : "Alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulkan motif atau sarana yang menimbulkan dorongan" (Kol. Kal. (Purn) Susilo Martoyo, S.E.1994:155).

Semua kebutuhan seseorang dalam kehidupan satu keluarga maupun kebutuhan-kebutuhan lainnya harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi bilamana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para karyawannya dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan anggotanya sendiri. Maksud daripada pemuasan tujuan ini bukanlah untuk mencapai satu tingkat kepuasan yang maksimal sebab kalau yang ingin dicapai adalah tingkat kepuasan demikian maka orangnya akan menghadapi tingkat ketegangan jiwa yang tinggi. Keadaan seperti itu malah dapat menghalangi bagi tercapainya apa yang menjadi harapan anggota organisasi maupun tercapainya tujuan organisasi itu sendiri (Prof. DR. Buchari Zainun. 1989:19). Oleh karena itu, lebih baik bila penekanan lebih diarahkan kepada pencapaian tingkat kepuasan yang optimal saja. Dengan

demikian tidak akan terjadi tindakan-tindakan yang menunjukkan kekecewaan dan pertentangan batin di kalangan mereka yang sedang mendapatkan perlakuan dorongan.

Terdapat alat yang dapat digunakan untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan-kebutuhan dimana kebutuhan disini sangat erat kaitannya dengan motivasi. Alat ini disebut sebagai perangsang atau insentif. Terdapat beberapa macam perangsang yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang di dalam suatu organisasi yaitu : (Prof. DR. Buchari Zainun. 1989:25). Rangsangan manajemen yang nyata. Rangsangan ini adalah sekelompok rangsangan yang agak mudah diwujudkan ke dalam bentuk yang kuantitatif dan dapat dihitung atau diukur. Rangsangan keurangan. Biasanya dibayar dalam bentuk gaji. Rangsangan bukan uang. Terdapat beberapa cara memberi imbalan yang bukan berupa uang untuk melengkapi dan menyertai imbalan uang yang masih tetap harus diberikan. Contohnya adalah jaminan masa dinas dan jaminan akan jabatan, berbagai ketentuan mengenai sakit dan cacat serta adanya sistem pensiun yang memuaskan. Rangsangan manajemen yang tidak nyata. Pada pokoknya manusia merupakan makhluk yang dinamis. Mereka tidak akan puas untuk selamanya setelah memperoleh apa yang diinginkannya pada suatu saat. Segera setelah kebutuhan dan keinginan itu mengalami perubahan maka segera pula dicari teknik dan cara-cara motivasi yang lain. Contoh dari rangsangan ini adalah, menempati kantor yang luas dan mewah dengan sekelompok pegawai sekretariat yang bekerja dengan efektif. Memperoleh kesempatan untuk mengambil keputusan atau menentukan kebijaksanaan sendiri.

Teori Motivasi

Teori motivasi dapat digolongkan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Teori kandungan (Contents Theory)
2. Teori Proses (Process Theory)
3. Reinforcement Theory

I. Contents Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman terhadap factor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini coba menjawab :

- a. Kebutuhan apa yang coba dipuaskan oleh seseorang
- b. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu

Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan dan dimotivasi untuk memenuhinya. Tokoh pendukung golongan ini adalah Abraham Maslow, Mc.Gregor, Herzberg, Atkinson dan Mc.Lelland (Ahmad Tohardi MM, 2002:340).

I.1. Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow adalah seorang ilmuwan social yang dikenal sebagai ahli psikologi perkembangan. Di AS dan di dunia ia dikenal karena berhasil merumuskan teori psikologi tentang aktualisasi diri (*self actualization theory of psychology*) yang sarat dengan argumentasi bahwa hal utama dalam mengintegrasikan segala sesuatunya dengan tujuan-tujuan kehidupan manusia yang ia istilahkan dengan *self-goal*. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja Maslow memperkenalkan hirarki kebutuhan pada

tahun 1943 dalam artikelnya *A theory of human motivation*. Maslow berpendapat bahwa orang memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus-menerus berubah.

Apabila kita pelajari dengan hati-hati berbagai kemungkinan yang biasa ada pada kita dalam kehidupan sehari-hari, kita akan dapati bahwa kebutuhan-kebutuhan itu memiliki paling sedikit satu sifat penting, yaitu biasanya merupakan sarana bagi suatu tujuan dan bukan tujuan itu sendiri. Kita ingin uang untuk membeli mobil. Pada gilirannya, kita menginginkan mobil karena para tetangga mempunyainya dan kita tidak ingin merasa kurang dibanding mereka, agar kita dapat mempertahankan harga diri kita, agar kita dapat dicintai dan dihormati oleh orang lain. Biasanya, jika suatu keinginan yang disadari dianalisa, kita bisa mencapai apa yang ada di balik keinginan itu, katakanlah, tujuan-tujuan dasar lainnya dari individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, di sini kita mendapati sebuah sistem yang sejajar dengan peran sistem-sistem dalam psikopatologi.

Sifat analisa yang lebih dalam adalah bila pada akhirnya menuju pada apa yang ada di balik tujuan atau kebutuhan tertentu itu, yang tidak dapat kita capai, yakni pemuasan kebutuhan tertentu yang merupakan tujuan itu sendiri dan nampaknya tidak memerlukan suatu pembenaran atau peragaan lebih lanjut. Kebutuhan yang mempunyai sifat tersendiri dalam diri manusia merupakan sejenis turunan konseptual dari keserbaragaman keinginan tertentu yang disadari. Dengan kata lain, telaah motivasi harus merupakan bagian dari telaah tentang tujuan, keinginan atau kebutuhan manusiawi pada akhirnya.

Sekarang telah banyak bukti antropologis yang menunjukkan bahwa keinginan dasar atau pokok dari seluruh umat manusia tidak begitu banyak berbeda dari keinginan

sehari-hari yang mereka sadari. Sebab utama dari keadaan ini ialah bahwa dua kebudayaan yang berbeda dapat memberikan dua cara pemuasan suatu keinginan tertentu, katakanlah harga diri, yang sama sekali berbeda. Dalam masyarakat yang satu, orang memperoleh harga diri karena menjadi pemburu yang tangguh, dalam masyarakat lainnya karena menjadi dukun obat yang ternama atau prajurit yang berani atau seorang yang sama sekali tidak beremosi dan sebagainya. Apabila kita memikirkan hal-hal yang pokok, maka dapat terjadi bahwa keinginan individu yang satu untuk menjadi pemburu yang tangguh mempunyai dinamika dan tujuan pokok yang sama dengan keinginan individu lainnya untuk menjadi dukun obat yang baik.

Maslow juga mengemukakan suatu hipotesa bahwa manusia memiliki lima bentuk kebutuhan yang disusun secara hirarkis dengan kebutuhan fisiologis sebagai dasarnya dan perwujudan pribadi sebagai puncaknya. Hirarki tersebut adalah : (Abraham H. Maslow, 1994:43-57)

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang biasanya dijadikan titik tolak teori motivasi adalah apa yang disebut dorongan fisiologis. Dua macam penelitian terakhir memungkinkan kami mengubah pendapat yang lazim mengenai kebutuhan-kebutuhan ini. Pertama, perkembangan konsep *homeostatis*, dan kedua pendapat bahwa selera (pilihan akan makanan yang lebih digemari) merupakan petunjuk yang cukup efisien bagi kebutuhan-kebutuhan atau kekurangan-kekurangan dalam tubuh.

Tidak mungkin atau tidak ada gunanya untuk membuat daftar kebutuhan pokok fisiologis, karena ini akan mencapai jumlah berapa saja yang dikehendaki seseorang, tergantung pada tingkat kekhususan penguraiannya. Kita tidak dapat

menganggap semua kebutuhan fisiologis homeostatis. Bahwa hasrat seksual, kantuk, kegiatan dan pelaksanaan, serta perilaku keibuan dalam hewan bersifat homeostatis, itu belum ditunjukkan. Selanjutnya, daftar ini belum mencakup berbagai kesenangan panca indera yang mungkin bersifat fisiologis dan yang mungkin menjadi tujuan perilaku bermotivasi.

Harus dijelaskan bahwa kebutuhan fisiologis manapun dan kebutuhan konsumtif yang sejalan dengan itu berfungsi sebagai penyalur segala macam kebutuhan lainnya. Artinya, seseorang yang mengira bahwa ia lapar boleh jadi lebih mencari kesenangan hidup, atau ketergantungan, daripada vitamin atau protein. Sebaliknya adalah mungkin sekali untuk sedikit memuaskan rasa lapar dengan kegiatan lain seperti minum air atau merokok. Dengan kata lain, meskipun kebutuhan fisiologis ini raltif dapat dipisah-pisahkan, tidaklah mungkin untuk melakukannya secara tegas.

Tidak perlu diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat. Tegasnya ini berarti bahwa pada diri manusia yang selalu merasa kurang dalam kehidupannya, kebutuhan fisiologislah dan bukan yang lain, yang merupakan motivasi terbesar. Seseorang yang kekurangan makanan, kemanan, kasih sayang dan penghargaan besar kemungkinan akan lebih banyak membutuhkan makanan dari yang lainnya.

Apabila semua kebutuhan kurang dipenuhi, dan organisme itu didominasi oleh kebutuhan pokok, kebutuhan lainnya mungkin tidak akan ada sama sekali atau terdesak ke belakang. Maka layaklah untuk memberikan cirri pada seluruh organisme itu dengan semata-mata mengatakan bahwa ia lapar, karena kesadaran itu hamper seluruhnya didahului oleh rasa lapar. Semua

kapasitas dikerahkan bagi pemuasan rasa lapar, dan penyusunan ke semua kapasitas ini hampir seluruhnya ditentukan oleh satu tujuan, pemuasan rasa lapar.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Apabila semua kebutuhan fisiologis relative telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru, yang kurang lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan akan keselamatan (keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas dan kekalutan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, kekuatan pada diri pelindung, dan sebagainya).

Kebutuhan ini hampir-hampir merupakan pengatur perilaku yang eksklusif, yang menyerap semua kapasitas organisme dalam usaha memuaskan kebutuhan itu, dan layaklah apabila organisme itu kita gambarkan sebagai suatu mekanisme pencari keselamatan.

Meskipun perhatian pada teori diarahkan pada kebutuhan orang dewasa, mungkin pengertian mengenai kebutuhan akan keselamatan dapat didekati secara lebih efisien dengan pengamatan terhadap bayi dan anak-anak, dimana kebutuhan ini jauh lebih sederhana dan jelas. Pada bayi kita juga dapat melihat reaksi yang jauh lebih langsung terhadap penyakit jasmani. Kadang-kadang penyakit ini tampak mendadak dan karenanya menakutkan, dan membuat anak merasa tidak aman. Misalnya, muntah, sakit perut, atau rasa sakit lainnya membuat anak itu melihat dunia dengan kaca mata yang berbeda. Pada saat sakit seperti itu dapat didalilkan bahwa, bagi anak itu, seluruh dunia tiba-tiba berubah dari cerah menjadi gelap, semua yang dahulu mantap tiba-tiba menjadi tidak

mantap. Jadi seorang anak yang karena makanan yang tidak baik menjadi sakit, dalam sehari atau dua akan dapat mengembangkan rasa takut, mimpi buruk, dan suatu kebutuhan akan perlindungan dan ketentraman hati yang belum pernah dialami sebelum ia sakit.

Peran terpusat dari orang tua dan susunan keluarga yang normal tidak bisa dipertentangkan lagi. Percekcokan, serangan fisik, perpisahan, perceraian, atau kematian dalam keluarga mungkin akan sangat menakutkan. Demikian pula ledakan-ledakan amarah atau ancaman hukuman yang ditujukan pada anak, mengata-ngatainya, berbicara dengan kasar kepadanya, menanganinya dengan kasar, atau hukuman jasmaniah yang nyata kadang-kadang mendatangkan rasa panik dan terror yang begitu total sehingga kita harus mengasumsikan bahwa ada lebih banyak hal dari sekedar rasa sakit fisik yang terlibat di dalamnya.

Dari pengamatan ini dan semacamnya, kita dapat menarik kesimpulan umum dan mengatakan bahwa anak pada umumnya, dan tidak kurang pula orang dewasa dalam masyarakat kita, lebih menyukai dunia yang aman, tertib, dapat diramalka, taat hokum, teratur, dapat diandalkan, di mana tidak terjadi hal-hal yang tidak disangka-sangka, tidak dapat diatur, kalut, atau yang lainnya yang berbahaya dan di mana ada orang tuanya atau pelindung yang kuat yang melindunginya terhadap bahaya.

3. Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta

Apabila kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan cinta, rasa kasih dan rasa memiliki, dan seluruh daur yang telah digambarkan diulang kembali dengan menempatkan hal-hal tersebut sebagai titik pusat yang baru. Maka kini orang akan sangat merasakan

ketiadaan kawan, kekasih, istri, atau anak. Ia haus akan hubungan yang penuh kasih dengan orang-orang pada umumnya, yakni haus akan suatu tempat dalam kelompok atau keluarganya sehingga ia akan berikhtiar lebih keras lagi untuk mencapai tujuan ini. Ia akan berupaya mendapatkan tempat seperti itu lebih daripada yang lainnya di dunia ini, dan mungkin dengan melupakan bahwa, ketika ia lapar, ia pernah mencemoohkan cinta sebagai sesuatu yang tidak nyata, tidak perlu atau tidak penting. Sekarang ia akan sangat merasakan perihnya rasa kesepian itu, pengucilan social, penolakan, tiadanya keramahan, dan keadaan yang tak menentu.

4. Kebutuhan akan harga diri

Semua orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian yang patologis) mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan bisanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri, dan penghargaan dari orang lain. Karenanya, kebutuhan-kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan.

Yakni pertama keinginan dan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua, kita memiliki apa yang disebut hasrat akan nama baik atau gengsi, prestise (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat, atau apresiasi.

Pemenuhan kebutuhan akan harga diri membawa perasaan percaya pada diri sendiri, nilai, kekuatan, kapabilitas dan kelaikan, perasaan dibutuhkan dan bermanfaat bagi dunia. Tetapi rintangan menuju pemenuhan kebutuhan ini

menimbulkan perasaan rendah diri, lemah, dan tidak berdaya. Pada gilirannya perasaan ini melahirkan keputusan yang mendasar atau berbagai kecenderungan kompensatif atau neurotis. Suatu apresiasi terhadap perlunya kepercayaan diri yang mendasar dan pengertian bagaimana orang merasa tidak berdaya tanpa itu, mudah diperoleh dari telaah neurotis traumatis yang gawat.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Meskipun semua kebutuhan ini telah terpenuhi, kita masih sering merasa bahwa perasaan tidak puas dan kegelisahan baru akan segera berkembang, kecuali apabila orang itu melakukan apa yang secara individual, sesuai baginya.

Seorang musisi harus menciptakan musik, seorang artis harus melukis, seorang penyiar harus bersyair, jika pada akhirnya ia ingin tenteram. Ia harus jujur terhadap sifatnya sendiri. Kebutuhan ini dapat kita sebut perwujudan diri.

Istilah perwujudan diri, mula-mula diciptakan oleh Kurt Goldstein yang dalam bukunya dijelaskan bahwa istilah perwujudan diri itu menunjuk pada keinginan orang akan perwujudan diri, yakni pada kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sesuai kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

I.2. Teori Mc.Gregor

Menurut Mc.Gregor bahwa manusia mempunyai dua tipe, yaitu :

1. Tipe X

Ciri-ciri manusia bertipe X ini adalah :

- a. Rata-rata mempunyai sikap tidak suka terhadap pekerjaan, sehingga mereka sedapat mungkin menghindarinya.
- b. Karena tidak suka kerja, maka mereka perlu diatur, diawasi dan diperiksa, kalau perlu dengan hukuman untuk menjalankan pekerjaan sebaiknya.
- c. Rata-rata manusia lebih suka diarahkan, lebih suka menghindari tanggung jawab, mempunyai sedikit ambisi dan menginginkan keamanan diatas segalanya.

2. Tipe Y

Ciri-ciri manusia bertipe Y ini adalah :

- a. Usaha yang dikeluarkan baik fisik maupun mental untuk bekerja adalah hal yang wajar.
- b. Manusia memerlukan waktu untuk istirahat namun juga mempunyai kemampuan untuk bekerja keras.
- c. Punya keinginan untuk maju dan dapat diarahkan dengan baik.

I.3. Teori Herzberg

Menurut Herzberg ada dua kelompok factor yang tidak memuaskan yaitu :

- a. Faktor-faktor kesehatan (Hygiene Factor) :
 - Kebijakan perusahaan (administrasi).
 - Pengawasan
 - Gaji
 - Hubungan antar pribadi
 - Kondisi kerja

b. Motivator :

- Pencapaian
- Pengakuan (*recognize*)
- Sifat pekerjaan
- Tanggung jawab
- Kemajuan

Menurut Herzberg, factor-faktor kesehatan yang tidak dapat mendorong minat para pegawai. Akan tetapi jika factor-faktor kesehatan tersebut dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal (misalnya gaji rendah, kondisi kerja yang tidak menyenangkan), maka factor-faktor tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang sangat potensial. (Ahmad Tohardi MM, 2002:343)

Selanjutnya dikatakan Herzberg bahwa, motivator adalah factor-faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan mutu yang lebih baik. Misalnya harapan akan adanya kemajuan, mungkin dapat menyebabkan seseorang bekerja lebih keras.

Gaji menurut Herzberg bukanlah motivator. Kenyataan ini terlihat pada manajer atau professional, mereka ini lebih termotivasi oleh pengakuan (*recognize*), sehingga kenaikan gaji setiap tahun tidak memberikan kontribusi bagi manajer atau professional untuk bekerja secara istimewa, dalam konteks ini yang penting bagi mereka cukup dan adil.

I.4. Teori Equity

Teori equity atau keadilan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh perasaan-perasaan *seberapa baiknya diperlakukan di dalam*

organisasi, bila dibandingkan dengan orang lain. Jika seseorang merasa tidak adil, maka kenyataan tersebut akan mengurangi motivasi seseorang untuk bekerja keras. Contoh adanya perbedaan gaji di dalam perusahaan karena factor etnis, sementara pendidikan dan kedudukan (jabatan) dalam perusahaan sama, perbedaan gaji yang dirasakan tidak adil tersebut dapat menurunkan motivasi. (Ahmad Tohardi MM, 2002:343)

II. Process Theory

Teori ini melihat bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dasar teori ini adalah expectancy (pengharapan). Contoh jika seorang sales dapat menjual dengan laba 3 juta dalam 6 bulan, maka ia akan dipromosikan sebagai sales executive. Untuk itu sales tersebut akan berupaya (termotivasi) secara maksimal untuk mencapai target laba 3 juta per 6 bulan tersebut.

III. Reinforcement Theory

Yaitu menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Sebagai contoh seseorang yang patuh pada hukum, karena ia mengetahuinya dari sekolah, masyarakat atau lainnya di masa yang lalu bahwa orang yang patuh hukum akan mendapatkan pujian. Maka orang tersebut akan termotivasi untuk selalu patuh hukum.

II.2.3. Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan apabila ia merasakan melakukan sesuatu, bahwa pekerjaan itu penting. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan penampilan kerja karyawan an taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Bentuk dari prestasi kerja ini adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dan pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohani selama bekerja dan sebagainya (Kol Kal. Susilo Martoyo, S.E.1994:84).

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dan efisiensi serta semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif prestasi kerja.

1. Definisi Prestasi kerja

Menurut Moh. As'ad prestasi kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil yang telah disepakati individu ini merupakan salah satu wujud perilaku dalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu, sehingga prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas (As'ad, 1995:47).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi sebagai pengevaluasian atau menilai organisasi karyawan (Handoko, 1995:135).

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Manfaat dari adanya evaluasi pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik.

Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat (Handoko, 1995:135-137). Dimana manfaat dari penilaian prestasi kerja tersebut adalah :

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Penyimpangan proses staffing
- g. Ketidak akuratan informasi
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan eksternal

3. Sistem penilaian prestasi kerja

Menurut Drs. Heidjrachman (Drs. Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, 1985:122) ada berbagai sistem pengukuran prestasi kerja para karyawan. Sistem-sistem ini mempunyai dasar yang sama dengan sistem-sistem untuk penilaian jabatan (evaluasi jabatan). Walaupun mempunyai dasar yang sama, tetapi keduanya memiliki tujuan yang cukup berbeda. Jika penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan, maka penilaian jabatan ditujukan untuk menentukan harga suatu jabatan, yang pada akhirnya nanti akan disusun struktur upah yang adil dan layak.

Sistem penilaian tersebut dibagi menjadi dua yaitu tradisional dan modern.

a. Sistem-sistem penilaian prestasi kerja tradisional

- Ranking

Cara tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja adalah dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba dipisah-pisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

- Perbandingan karyawan dengan karyawan

Suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor adalah dengan menggunakan perbandingan karyawan dengan karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, inisiatif dan dapat tidaknya diandalkan, dipilih, untuk maksud-maksud penilaian tersebut.

- Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Prestasi kerja dari tiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini, untuk dimasukkan ke dalam salah satunya. Kadang-kadang metode ini dirubah menjadi penilaian dengan distribusi yang dipaksakan.

- Skala grafis

Metode ini barangkali merupakan metode penilaian tradisional yang paling banyak digunakan. Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

b. Sistem Penilaian Prestasi Kerja Modern

Penggunaan penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan :

- Penilaian diri (self-appraisal). Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.
- Penilaian psikologis (psychological appraisal). Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya.
- Pendekatan Management by Objective (MBO). Inti dari pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di

waktu yang akan datang, kemudian penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama pula.

- Teknik pusat penilaian. Untuk membantu identifikasi "talenta" manajemen di waktu yang akan datang, banyak perusahaan-perusahaan besar mempunyai pusat-pusat penilaian.

II.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain. Sesempurnanya organisasi namun bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan penuh minat dan gembira maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Unsur manusia memang sangat penting, agar stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana maupun prasarana yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

II.2.5. Hipotesis

Secara etimologis, hipotesis berarti sesuatu yang masih "kurang dari" (hypo) sebuah kesimpulan "pendapat" (thesis). Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis adalah suatu jawaban duga yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang

benar. Bila dari data yang telah terolah dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut benar, dicapailah konklusi, hipotesis berubah menjadi sebuah tesis.

Sesuai dengan kaidah penelitian yang berlaku, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hipotesis pertama ini, maka ditentukan H_0 adalah ketika variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan H_a adalah ketika motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Diduga kebutuhan penghargaan diri merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dari hipotesis kedua ini, maka ditentukan bahwa H_0 adalah kebutuhan penghargaan diri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dan H_a adalah kebutuhan penghargaan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen atau variabel bebas, terdiri dari:

X1 = Kebutuhan fisiologis

X2 = Kebutuhan rasa aman

X3 = Kebutuhan sosial

X4 = Kebutuhan harga diri

X5 = Kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel Dependen atau variabel terikat, yaitu prestasi kerja karyawan

III.2. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Yaitu variabel yang berhubungan dengan pelaksanaan motivasi kerja yang di penelitian ini, peneliti menggunakan teori motivasi Abraham Maslow, oleh karena itu, variabel bebas terdiri dari :

- a. Kebutuhan Fisiologis (X1)

Ini merupakan kebutuhan paling mendesak dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Mempunyai arti bahwa dalam diri manusia yang tidak memiliki apapun dalam kehidupannya,

kemungkinan besar motivasi utamanya adalah kebutuhan fisiologis dan bukan kebutuhan lainnya. Seseorang yang kurang makan, tidak memiliki rasa aman, kasih sayang, dan harga diri akan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa lapar terlebih dahulu dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Menurut Maslow, jika semua kebutuhan tidak bisa dipenuhi, maka individu akan didominasi oleh kebutuhan-kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya akan dikesampingkan. Indikator dari kebutuhan fisiologis ini adalah tempat tinggal, jumlah gaji, waktu istirahat, jaminan sosial, dan makanan serta minuman.

b. Kebutuhan rasa aman (X2)

Jika kebutuhan-kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka selanjutnya muncul serangkaian kebutuhan baru yang bisa dikategorikan sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Menurut Maslow kelompok masyarakat yang damai, teratur, dan baik secara umum mampu membuat para anggotanya merasa cukup aman dari penyerangan, pembunuhan, penindasan dan sebagainya. Dengan demikian mereka tidak lagi memiliki kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman sebagai penggerak aktif dalam diri mereka. Seseorang yang sudah merasa aman tidak lagi merasa terancam.

Jadi kebutuhan akan rasa aman bisa dalam bentuk preferensi terhadap jenis-jenis pekerjaan yang mampu memberikan perlindungan, keinginan menabung untuk kebutuhan yang tidak terduga, dan berbagai bentuk jaminan. Indikator untuk kebutuhan ini adalah promosi, tekanan dalam bekerja, kesejahteraan, serikat kerja, keamanan lingkungan kerja.

c. Kebutuhan akan kasih sayang (X3)

Jika kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah bisa dipenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan kasih sayang dan kebutuhan mengasih. Sekarang individu merasakan sesuatu yang tidak pernah dirasakan sebelumnya yaitu ketidakadaan teman, kekasih, istri, suami atau anak. Individu mengalami kebutuhan akan hubungan-hubungan kasih sayang dengan orang lain secara umum, misalnya kebutuhan untuk memperoleh kedudukan dalam suatu kelompok, dan ia akan berusaha sekuat tenaga untuk memperoleh kedudukan dalam kelompok tersebut. Ia menginginkan hal tersebut lebih dibandingkan dengan hal-hal lain di dunia dan mungkin sesekali ia lupa bahwa dulu pernah kelaparan. Indikator untuk kebutuhan ini adalah hubungan yang harmonis, hubungan dengan rekan kerja, sikap dalam mengikuti acara-acara perusahaan, disenangi dalam kelompok, penghargaan oleh perusahaan.

d. Kebutuhan harga diri (X4)

Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar yang stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri mereka, atas bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain. Istilah penghargaan diri yang memiliki dasar stabil berarti hal tersebut didasarkan pada hasil pencapaian kemampuan dan penghargaan dari orang lain. Indikator untuk kebutuhan ini adalah hasil pekerjaan selalu sesuai dengan arahan, adanya penghargaan terhadap hasil pekerjaan, pekerjaan selalu dikerjakan dengan benar, tidak pernah berbuat kekeliruan terhadap perusahaan, pekerjaan sesuai dengan ketrampilan dan ilmu yang dimiliki

e. Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)

Sekalipun semua kebutuhan di atas dipenuhi, individu mungkin sering merasakan ketidakpuasan atau kegelisahan yang muncul dan berkembang, kecuali jika individu yang bersangkutan melakukan apa yang sesuai dengan dirinya. Apa yang ingin diwujudkan oleh seseorang maka ia harus mewujudkannya. Kebutuhan ini menurut Maslow bisa disebut aktualisasi diri. Indikator untuk kebutuhan ini adalah mendapat pekerjaan yang sesuai, ilmu dan pengalaman baru, turut serta dalam pemberian pendapat, adanya konsultasi, adanya kebebasan dalam bekerja.

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y) adalah prestasi kerja.

Beberapa indikator dari prestasi kerja :

a. Kualitas

Yaitu pencapaian kerja pegawai yang dapat dilihat dari diri pegawai itu sendiri selama bekerja. Indikatornya adalah ketelitian, kecepatan, kecakapan, ketepatan, dan ketrampilan.

b. Kuantitas

Pencapaian prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat melalui hasil kerja yang dicapai. Indikatornya adalah hasil sesuai target, diluar target, dan prestasi dalam tugas baru.

c. Keandalan dalam tugas

Pencapaian prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat ketika dalam proses pelaksanaan tugas. Indikatornya adalah kemampuan mengerjakan tugas sulit, inisiatif, kehati-hatian, dan disiplin

d. Hubungan Kerja

Pencapaian prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari hubungan seorang pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Indikatornya adalah hubungan dengan karyawan lainnya, dengan atasan, hubungan dengan peraturan.

III.3. Alat Pengumpul Data

1. Interview

Yaitu wawancara langsung kepada objek penelitian yang didasarkan pada pertanyaan yang telah disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuisisioner

Pengertian kuisisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan / empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode ini memiliki sasaran yaitu memperoleh data lapangan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden (subjek) penelitian, metode ini dilakukan dengan cara tertulis.

Metode ini merupakan pengumpulan data lapangan dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis dengan media cetakan (tertulis). Proses penyampaian pertanyaan kepada responden yang menjadi subjek penelitian dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan kepada responden secara langsung. Pengertian langsung di sini dalam arti peneliti menemui subjek penelitian (responden) untuk menyampaikan kuisisioner untuk diisi atau dijawabnya. Jawaban dapat disampaikan secara langsung pada saat angket diberikan, atau dapat pula dilakukan tenggang waktu dengan cara angket ditinggalkan kepada responden untuk beberapa waktu kemudian angket akan diambil oleh peneliti. (Supardi. Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis, 2005, hlm.127).

Dari penjelasan tersebut, peneliti mencoba membuat sebuah kuisisioner yang nantinya akan digunakan untuk memperoleh data lapangan dari PT. Asuransi Bumi Asih Jaya mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*.

Kuisisioner ini diambil dari skripsi yang dibuat oleh Hadi Mulyono, nomor mahasiswa 98311248, program studi Manajemen, bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia, dengan judul skripsinya ”*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penelitain Pada Supermarket Pamella 6 Yogyakarta*”. Kuisisioner yang diambil dari skripsi Hadi Mulyono ini telah dimodifikasi dan semua pertanyaan positif.

Informasi yang diperoleh dengan melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden). Datanya berupa jawaban-jawaban pertanyaan yang diajukan. Adapun data yang diambil dengan cara kuisisioner adalah data tentang motivasi kerja di PT. Asuransi Bumi Asih Jaya, menggunakan metode kuisisioner tipe pilihan *multiplechoice*. Data yang diperoleh dari jawaban tersebut kemudian diberi skor dengan menggunakan skala Linkert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu obyek. Responden harus menyatakan kesetujuannya terhadap suatu obyek dengan asumsi:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3. Studi Pustaka (*Library research*)

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari literatur/buku yang ada hubungan dengan masalah personalia.

III.4. Data yang Diperlukan

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan.

2. Data Sekunder

Adalah informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini yang meliputi : sejarah perusahaan, struktur organisasi serta data-data mengenai bidang personalia dan operasional.

III.5. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Asuransi Bumi Asih Jaya yang berjumlah 36 orang. Sampel tidak digunakan karena jumlah populasi tidak terlalu banyak.

III.6. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian ini adalah merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian agar penelitian tersebut hasilnya

lebih meyakinkan maka harus memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Dengan uji coba penelitian akan diperoleh manfaat bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang akan diukur (validitas) dan dapat diketahui seberapa jauh instrumen tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (reliabilitas).

I.Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (1982) pengukuran validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul itu merupakan data yang sebenarnya ingin dikumpulkan atau bukan. Di penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien korelasi sederhana (product moment) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara butir (X) dengan skor variabel (Y)
- N = jml responden yang diuji coba
- $\sum x$ = jumlah skor variabel (X)
- $\sum y$ = jumlah skor variabel (Y)
- $\sum x^2$ = jumlah skor variabel X kuadrat
- $\sum y^2$ = jumlah skor variabel y kuadrat

II. Uji Reliabilitas

Menurut Hadari Nawawi & Martini Hadari (1995, hlm.193) reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bila alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dipercaya (reliabel).

Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach* (α). Metode ini digunakan karena butir pertanyaan menggunakan pengukuran skala.

Rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = varians total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

III.7. Model dan Alat Analisis

1. Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

X₁ = Variabel kebutuhan fisiologis

X₂ = Variabel kebutuhan rasa aman

X₃ = Variabel kebutuhan sosial

X₄ = Variabel kebutuhan ego

X₅ = Variabel kebutuhan aktualisasi diri

A menunjukkan konstanta b₁,b₂,b₃,b₄,b₅ merupakan koefisien regresi.

4. Teknik Analisis

Dalam rangka menganalisis data, data yang dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan atau mendeskripsikan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang digunakan melalui uraian yang sistematis dan secara kuantitatif artinya menggunakan uji statistika. Untuk mengetahui diterima atau tidak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji F dan uji t.

2.1. Pengujian Hipotesis I

Pembuktian kebenaran hipotesis I menggunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian melalui uji F atau variansinya adalah dengan membandingkan F hit (observasi) dengan F tabel (ft) pada $\alpha = 5\%$.

Apabila perhitungan menunjukkan :

2.1.1. $F_{hit} \geq F_{tabel} \rightarrow$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Artinya, variansi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud H_a diterima adalah menerangkan bahwa *variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.*

2.1.2. $F_{hit} < F_{tabel} \rightarrow$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Artinya, variansi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud H_0 diterima adalah menerangkan bahwa *variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.*

Selanjutnya untuk mengukur variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika (R^2) diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variansi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil atau

mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebasnya terhadap variansi nilai variabel tidak bebasnya semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variansi tidak bebas. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2.2. Pengujian Hipotesis 2

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 dapat digunakan uji t, yaitu untuk mengetahui keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) atau (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 5\%$. Apabila perhitungan menunjukkan

2.2.1. $t_{hit} \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Artinya :

- a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, yaitu variabel motivasi kerja dapat menerangkan variabel prestasi kerja.
- b. Ada pengaruh antara dua variabel yang diuji, yaitu antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2.2.2. $t_{hit} \leq t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Artinya :

1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya, yaitu variabel motivasi kerja ternyata tidak dapat menerangkan variabel prestasi kerja.
2. Tidak ada lagi pengaruh diantara dua variabel yang diuji ,yaitu antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan apabila mencari koefisien parsial r^2 dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini bertujuan mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Dari variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu karyawan di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah prestasi kerja pada karyawan tersebut dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5), serta seberapa besar pengaruhnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verikatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis verifikatif meliputi analisis regresi berganda, korelasi parsial, korelasi berganda. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar hasil kesimpulan dalam penelitian ini tidak bias.

4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan responden sebanyak 36 responden. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % diperoleh nilai r-tabel = 0,3291.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji ini dilakukan pada karyawan dan pimpinan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta yang diukur dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 butir pertanyaan untuk karyawan dan 15 butir pertanyaan untuk pimpinan. Setelah melalui proses pengolahan data dengan program SPSS 11.5, maka hasil uji validitas terhadap karyawan dan pimpinan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta dapat dilihat dalam Tabel 4.1. Adapun perhitungan selengkapnya tentang pengujian validitas ini dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.1

Rangkuman hasil uji validitas instrumen pertanyaan

Pada Tanggapan Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta

Pengaruh Mootivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Item	rx _y	r tabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	X _{1.1}	0.800	0.3291	Valid
	X _{1.2}	0.704	0.3291	Valid
	X _{1.3}	0.803	0.3291	Valid
	X _{1.4}	0.850	0.3291	Valid
	X _{1.5}	0.687	0.3291	Valid
Kebutuhan rasa aman	X _{2.1}	0.555	0.3291	Valid

	X _{2.2}	0.562	0.3291	Valid
	X _{2.3}	0.616	0.3291	Valid
	X _{2.4}	0.635	0.3291	Valid
	X _{2.5}	0.770	0.3291	Valid
Kebutuhan sosial	X _{3.1}	0.536	0.3291	Valid
	X _{3.2}	0.750	0.3291	Valid
	X _{3.3}	0.730	0.3291	Valid
	X _{3.4}	0.713	0.3291	Valid
	X _{3.5}	0.677	0.3291	Valid
Kebutuhan harga diri	X _{4.1}	0.749	0.3291	Valid
	X _{4.2}	0.762	0.3291	Valid
	X _{4.3}	0.818	0.3291	Valid
	X _{4.4}	0.538	0.3291	Valid
	X _{4.5}	0.472	0.3291	Valid
Kebutuhan aktualisasi diri	X _{5.1}	0.763	0.3291	Valid
	X _{5.2}	0.710	0.3291	Valid
	X _{5.3}	0.706	0.3291	Valid
	X _{5.4}	0.740	0.3291	Valid
	X _{5.5}	0.687	0.3291	Valid
Prestasi kerja	Y _{1.1}	0.408	0.3291	Valid
	Y _{1.2}	0.604	0.3291	Valid
	Y _{1.3}	0.484	0.3291	Valid

	Y _{1.4}	0.650	0.3291	Valid
	Y _{1.5}	0.639	0.3291	Valid
	Y _{1.6}	0.629	0.3291	Valid
	Y _{1.7}	0.585	0.3291	Valid
	Y _{1.8}	0.465	0.3291	Valid
	Y _{1.9}	0.460	0.3291	Valid
	Y _{1.10}	0.452	0.3291	Valid
	Y _{1.11}	0.426	0.3291	Valid
	Y _{1.12}	0.504	0.3291	Valid
	Y _{1.13}	0.337	0.3291	Valid
	Y _{1.14}	0.529	0.3291	Valid
	Y _{1.15}	0.449	0.3291	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2007

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r\text{-tabel} = 0,3291$) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas **0,3291**, maka semua butir yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta dapat dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) \geq r tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program komputer SPSS 11.5 dapat dirangkum seperti pada tabel berikut

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha		Keterangan
	Cronbach	Nilai Kritis	
Kebutuhan fisiologis (X1)	0,8285	0,3291	Reliabel
Kebutuhan rasa aman (X2)	0,6176	0,3291	Reliabel
Kebutuhan sosial (X3)	0,7064	0,3291	Reliabel
Kebutuhan Harga diri (X4)	0,6960	0,3291	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi diri (X5)	0,7680	0,3291	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,9406	0,3291	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2007

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha untuk kelima variabel motivasi kerja lebih besar dari r tabel (0,3291). Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran 4. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang umur responden dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya adalah berumur 31,58 tahun. Responden termuda adalah berumur 20 tahun dan responden yang tertua adalah 45 tahun. Dari hasil deskripsi umur responden juga dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berumur 31 tahun.

Hasil selengkapnya tentang deskripsi responden berdasarkan karakteristik umur dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Umur
Rata-rata	31.58 Tahun
Responden terbanyak	31 Tahun
Responden termuda	20 Tahun
Responden tertua	45 Tahun

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur umur Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan berumur 31,58 tahun. Artinya bahwa mayoritas Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya berumur dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan prestasi kerjanya. Selain itu karyawan yang bekerja di bidang asuransi dituntut memiliki tingkat mobilitas tinggi sehingga karyawan yang dibutuhkan adalah tenaga kerja produktif.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, di kelompokkan kedalam lima kelompok, yaitu ; SMU, Diploma, S1 dan Master (S2). Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam tabel 4.4 :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMU	12	33,3%
Diploma	15	41,7%
S1	9	25%
S2	0	0
Jumlah	36	100,0%

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya adalah tamatan Diploma dengan jumlah 15 orang karyawan atau 41,7 persen dari total responden. Terbanyak kedua adalah responden dengan tingkat pendidikan SMU yaitu berjumlah 12 orang karyawan atau 33,3 persen dari total responden, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 orang karyawan atau 25% dari total responden dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2. Tingkat pendidikan formal karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu karyawan yang dimiliki. Disamping itu karyawan yang bekerja pada bidang asuransi yang dibutuhkan adalah keuletan, mobilitas tinggi, dan kemampuan berkomunikasi dengan nasabah.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.5 :

Tabel 4.5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Masa Kerja
Rata-rata	6.31 Tahun
Responden terbanyak	5 Tahun

Responden termuda	1 Tahun
Responden tertua	13 Tahun

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan yang berkerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja karyawan adalah 6,3 tahun. Karyawan terbanyak adalah mereka yang berkerja selama 5 tahun, responden dengan masa kerja paling lama adalah 13 tahun dan masa kerja paling muda adalah 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya telah cukup berpengalaman dalam menjalankan profesinya, sehingga kecenderungan kualitas kerja yang diberikan juga cukup baik.

2. Analisis Deskriptive Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

$$\text{Nilai rata-rata } 1,00 - 1,80 = \text{Sangat Tidak Setuju}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 1,81 - 2,60 = \text{Tidak setuju}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 2,61 - 3,40 = \text{Cukup}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 3,41 - 4,20 = \text{Setuju}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju}$$

a. Variabel *Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) diukur dengan 25 pertanyaan, masing – masing variabel motivasi kerja adalah 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju; Tidak Setuju ; Kurang setuju ; Setuju dan Sangat setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.



Tabel 4.6**Variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁)**

No	Item	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Tempat tinggal sesuai harapan	0	2	11	16	7	36	136	3.78
2	Gaji sesuai harapan	0	2	14	17	3	36	129	3.58
3	Waktu istirahat sesuai harapan	0	3	8	18	7	36	137	3.81
4	Jaminan sosial sesuai keinginan	0	2	9	19	6	36	137	3.81
5	Makanan dan minuman memenuhi standart	0	2	9	21	4	36	135	3.75
	Jumlah	0	11	51	91	27	180	674	
	Rata - rata total								3.74

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan penilaian pada variabel kebutuhan fisiologis dalam katharga diriri setuju, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,74 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah memberikan gaji, waktu istirahat, jaminan sosial, makanan dan minuman sesuai keinginan atau harapan karyawan. Hal ini disebabkan karena kebuthan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendesak dari kebutuhan – kebutuhan lainnya. Mempunyai arti bahwa dalam diri manusia yang tidak memiliki apapun dalam kehidupannya, kemungkinan besar motivasi utamanya

adalah kebutuhan fisiologis dan bukan kebutuhan lainnya. Kebutuhan tersebut antara lain adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan sex.

Tabel 4.7

Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2)

No	Item	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Kebijkasanaan promosi	0	2	8	19	7	36	139	3.86
2	Tidak ada tekanan	0	2	10	16	8	36	138	3.83
3	Adanya pesangon dan tunjangan	0	3	9	18	6	36	135	3.75
4	Ada serikat kerja	0	3	10	17	6	36	134	3.72
5	Keamanan lingkungan sangat mendukung	0	2	11	15	8	36	137	3.81
	Jumlah	0	12	48	85	35	180	683	
	Rata - rata total								3.79

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan penilaian pada variabel Kebutuhan rasa aman dalam katharga diriri setuju, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,79 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya dalam memenuhi kebutuhan rasa aman kepada karyawan diwujudkan antara lain dengan kebijaksanaan promosi sesuai dengan semestinya, tidak adanya tekanan dalam lingkungan kerja, memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk pesangon dan tunjangan. Selain itu perusahaan juga membentuk suatu wadah organisasi pekerja atau serikat kerja, dan memberikan jaminan kemandiri

lingkungan kerja karyawan. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow, yang menyatakan bahwa kelompok masyarakat yang damai, teratur, dan baik secara umum mampu membuat para anggotanya merasa cukup aman dari penyerangan, pembunuhan, penindasan dan sebagainya. Jadi kebutuhan akan rasa aman bisa dalam bentuk preferensi terhadap jenis-jenis pekerjaan yang mampu memberikan perlindungan, keinginan menabung untuk kebutuhan yang tidak terduga, dan berbagai bentuk jaminan.

Tabel 4.8

Variabel Kebutuhan Sosial (X₃)

No	Item	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Hubungan harmonis	0	0	9	23	4	36	139	3.86
2	Kesempatan bertukar pikiran dengan rekan kerja	1	2	17	9	7	36	127	3.53
3	Antusias mengikuti acara di perusahaan	0	0	12	19	5	36	137	3.81
4	Sambutan yang baik dari rekan kerja	0	0	11	17	8	36	141	3.92
5	Penghargaan dari perusahaan	0	3	9	15	9	36	138	3.83
	Jumlah	1	5	58	83	33	180	682	
	Rata - rata total								3.79

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan penilaian pada variabel Kebutuhan sosial dalam katharga diriri setuju, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar

3,79 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal terbukti karyawan menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan maupun pimpinan, kesempatan bertukar pikiran dengan rekan sekerja dalam berbagai hal, terutama menyangkut pekerjaan, karyawan antusias mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan dan perusahaan selalu menghargai hasil kerja karyawan.



Tabel 4.9**Variabel Kebutuhan akan Penghargaan (X₄)**

No	Item	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pimpinan puas dengan pekerjaan karyawan	1	2	8	18	7	36	136	3.78
2	Pimpinan memberikan pujian	0	2	11	11	12	36	141	3.92
3	Pekerjaan yang dilaksanakan selalu benar	0	1	9	13	13	36	146	4.06
4	Tidak pernah berbuat kesalahan	0	3	12	16	5	36	131	3.64
5	Pekerjaan sesuai dengan ketrampilan	0	1	12	16	7	36	137	3.81
	Jumlah	1	9	52	74	44	180	691	
	Rata - rata total								3.84

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan penilaian pada variabel Kebutuhan akan penghargaan dalam katharga diriri setuju, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,84 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini terbukti pihak PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, pekerjaan yang dilaksanakan karyawan selalu benar, dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan latar belakang pendidikan serta ketrampilan karyawan. Dengan terpebuhnya

kebutuhan sosial maka berdampak pada perasaan kepercayaan diri, perasaan memiliki nilai, kekuatan, dan kecukupan serta perasaan berguna dan diperlukan oleh lingkungannya, namun bila pemenuhan akan kebutuhan-kebutuhan ini terhambat maka akan muncul sikap rendah diri, sikap lemah, dan tidak berdaya. Hal ini disebabkan karena semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar yang stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri mereka, atas bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

Tabel 4.10

Variabel Kebutuhan akan Aktualisasi Diri (X_5)

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan	0	5	5	21	5	36	134	3.72
2	Tambahan pengalaman dan pengetahuan	0	5	9	18	4	36	129	3.58
3	Memberikan saran / usulan kepada atasan	0	3	5	18	10	36	143	3.97
4	Mengkonsultasikan kesulitan pekerjaan kepada pimpinan	0	4	10	15	7	36	133	3.69
5	Perusahaan memberikan kebebasan berkembang dan berkreasi	0	0	11	18	7	36	140	3.89
	Jumlah	0	17	40	90	33	180	679	

	Rata - rata total									3.77
--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	------

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan penilaian pada variabel Kebutuhan akan aktualisasi diri dalam katharga diriri setuju, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,77 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini terbukti pihak PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya memberikan beban pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan, karyawan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, dalam memberikan usulan selalu dihargai oleh atasan, dan perusahaan memberikan kebebasan berkembang serta berkreasi.



b. Variabel *Dependent* (Prestasi kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan diukur dengan 15 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.11

Variabel Prestasi kerja (Y)

No	Item	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS			
1	Ketelitian	0	5	8	17	6	36	132	3.67
2	Kecepatan kerja	0	2	4	15	15	36	151	4.19
3	Kecakapan kerja dapat diandalkan	0	0	3	6	12	36	93	2.58
4	Ketepatan dan pemahaman kerja	0	0	5	9	8	36	91	2.53
5	Ketrampilan kerja	1	0	2	15	5	36	92	2.56
6	Prestasi menurut target	0	0	5	12	19	36	158	4.39
7	Prestasi diluar target	0	1	9	12	14	36	147	4.08
8	Prestasi kerja dalam tugas baru	1	4	12	16	3	36	124	3.44
9	Prestasi dalam tugas sulit	2	5	7	17	5	36	126	3.50
10	Inisiatif	0	5	9	15	7	36	132	3.67
11	Hati-hati	0	1	14	14	7	36	135	3.75
12	Disiplin	0	0	4	16	3	36	91	2.53
13	Sikap terhadap karyawan lain	1	1	10	20	4	36	133	3.69
14	Sikap terhadap atasan	0	0	11	22	3	36	136	3.78

15	Sikap terhadap peraturan	0	2	4	23	7	36	143	3.97
	Jumlah	5	26	107	229	118	540	1884	
	Rata - rata total								3.49

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa Prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya dalam katharga diriri memuaskan, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,49 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan karyawan telah memiliki kualitas, kuantitas, keandalan dalam tugas, dan Kebutuhan Fisiologis yang memuaskan.

4.2 Analisis Verikatif

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft were*) komputer program SPSS 11.5. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Hasil Regresi Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Variabel Independen	Koefisien	Standar	t-hitung
---------------------	-----------	---------	----------

	Regresi	Error	
Konstanta	0,026	0,453	0,058
Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	0,168	0,068	2,470
Kebutuhan rasa aman (X ₂)	0,244	0,079	3,092
Kebutuhan sosial (X ₃)	0,180	0,081	2,216
Kebutuhan akan penghargraan (X ₄)	0,260	0,074	3,531
Kebutuhan aktualisasi diri (X ₅)	0,167	0,072	2,334
F hitung	15,362		
R ²	0,719		

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 6)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau sebagai berikut :

$$Y = 0,026 + 0,168 X_1 + 0,244 X_2 + 0,180 X_3 + 0,260 X_4 + 0,167 X_5$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 0,026 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi prestasi kerja maka prestasi kerja akan sebesar 0,026.

b. Koefisien Kebutuhan Fisiologis (b_1)

Kebutuhan Fisiologis (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,168 yang artinya apabila Kebutuhan Fisiologis meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada prestasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,168 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kebutuhan Fisiologis dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kebutuhan Fisiologis yang diterima karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kebutuhan Fisiologis yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

c. Koefisien Kebutuhan rasa aman (b_2)

Kebutuhan rasa aman (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,244 yang artinya apabila Kebutuhan rasa aman meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada prestasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,244 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kebutuhan rasa aman dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kebutuhan rasa aman karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kebutuhan rasa aman yang semakin menurun maka prestasi kerja akan menurun.

d. Koefisien Kebutuhan sosial (b_3)

Kebutuhan sosial (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,180 yang artinya apabila Kebutuhan sosial meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada prestasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kebutuhan sosial dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kebutuhan sosial yang semakin tinggi mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kebutuhan sosial yang semakin rendah maka prestasi kerja akan menurun.

e. Koefisien Kebutuhan Harga diri (b_4)

Kebutuhan harga diri (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,260 yang artinya apabila Kebutuhan akan penghargaan atau harga diri meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada prestasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,260 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kebutuhan akan penghargaan dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kebutuhan akan penghargaan yang semakin tinggi mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kebutuhan akan penghargaan yang semakin

rendah maka prestasi kerja akan menurun.

e. Koefisien Kebutuhan Aktualisasi diri (b_5)

Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,167 yang artinya apabila Kebutuhan aktualisasi diri meningkat sebesar 1 satuan, maka akan memberikan kontribusi pada prestasi kerja dengan peningkatan sebesar 0,167 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), dan Kebutuhan Harga diri (X_4), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kebutuhan aktualisasi diri yang semakin tinggi mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kebutuhan aktualisasi diri yang semakin rendah maka prestasi kerja akan menurun.

4.2.2. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti pada lampiran 5, dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.672	.22842

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5), Kebutuhan Ego (X_4), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Sosial (X_3)

Sumber : Lampiran 5

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.13, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,848) (tabel 4.13) yang berarti hubungan antara variabel independen (Kebutuhan Fisiologis (X₁), Kebutuhan rasa aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), Kebutuhan Harga diri (X₄), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₅) terhadap prestasi kerja karyawan adalah kuat. Hal ini didasarkan pada batasan nilai korelasi antara 0 yang berarti sangat rendah dan 1 yang berarti sangat kuat. Karena nilai korelasi berganda sebesar 0,848 maka cenderung mendekati angka 1 sehingga hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁), Kebutuhan rasa aman (X₂), Kebutuhan Sosial (X₃), Kebutuhan Harga diri (X₄), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X₅) terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta.

Persamaan determinasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar (0,719). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,719) yang artinya secara statistik variabel Kebutuhan Fisiologis (X₁), Kebutuhan rasa aman (X₂), Kebutuhan Sosial

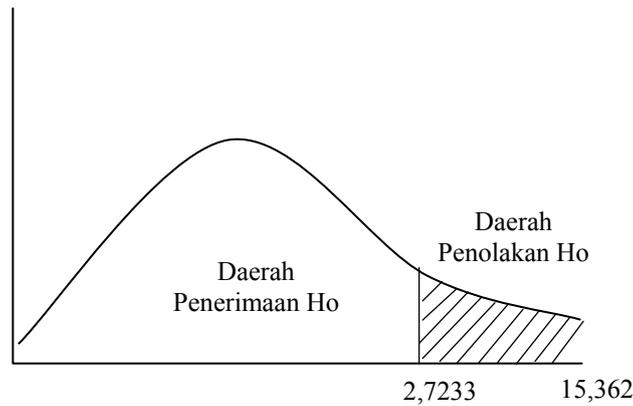
(X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen prestasi kerja karyawan sebesar (71,9%) dan sisanya (28,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian. Nilai pengaruh ini termasuk dalam kriteria yang kuat karena melebihi angka 50%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan Uji F. Analisis dari hasil uji F (uji serentak) dimaksudkan untuk membuktikan dari hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel *independent* atau variabel bebas secara serentak terhadap variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,362 lebih besar dari F_{Tabel} dengan DF Regresion = 5 dan DF Residual = 30 maka didapat F_{Tabel} 2,5336.

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) terhadap prestasi kerja

karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta. Hal ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut



Gambar. 4. 1

Uji F-Statistik Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 terhadap Y

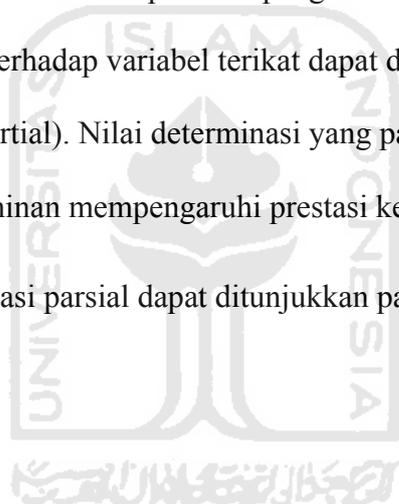
Dari gambar distribusi F di atas terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian yang diarsir dan yang tidak diarsir. Kedua daerah tersebut dibatasi oleh nilai F tabel. Dari diarsir merupakan daerah pada nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (penolakan H_0), dan daerah tidak diarsir merupakan daerah dimana $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ (penerimaan H_0). Karena nilai F hitung sebesar 15,362 maka termasuk dalam daerah diarsir (penolakan H_0) yang berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah signifikan.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah terbukti.

4.2.3. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji kuatnya hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependent. Sedangkan analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya atau dependen. Dengan membandingkan antara nilai t_{Tabel} dengan t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel bebasnya dengan menggunakan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan derajat kebebasan ($DF=N-k-1= 36 - 5 -1 =30$) diperoleh t Tabel sebesar 2,0423. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r^2 partial). Nilai determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :
(Lampiran 5)



Tabel 4.14

Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t

Variabel Bebas	r partial	r ² partial	uji t	t Tabel
Kebutuhan Fisiologis (X1)	0,411	0,169	2,470	2,0423
Kebutuhan rasa aman (X2)	0,492	0,242	3,092	2,0423
Kebutuhan sosial (X3)	0,375	0,141	2,216	2,0423
Kebutuhan harga diri (X4)	0,542	0,294	3,531	2,0423

Kebutuhan aktualissai diri (X5)	0,392	0,154	2,334	2,0423
---------------------------------	-------	-------	-------	--------

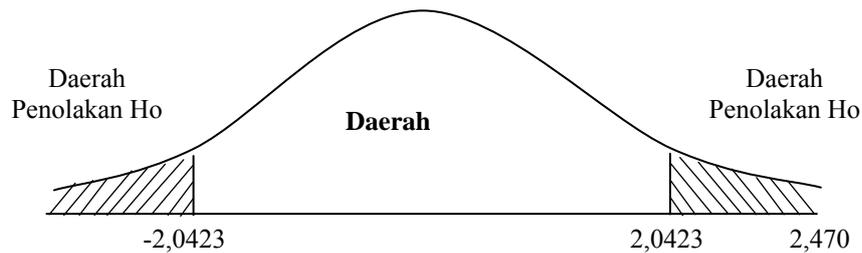
Sumber : Data primer diolah, 2007

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel independent pada Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan rasa aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga diri (X_4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5).

1. Korelasi Kebutuhan Fisiologis Dengan Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,411. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan fisiologis sebesar 41,1%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (X_1) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,470 dan t_{Tabel} sebesar 2,0423 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kebutuhan fisiologis secara signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta . Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



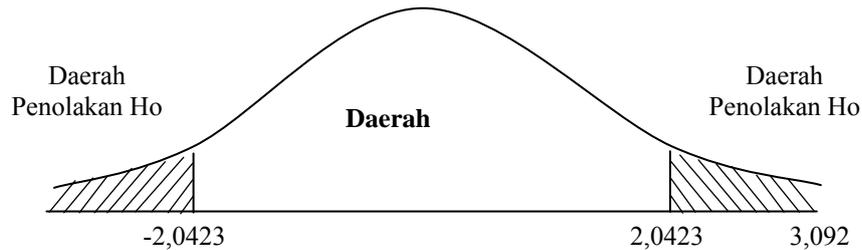
Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Kebutuhan Fisiologis

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Korelasi Kebutuhan Rasa aman dengan Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan rasa aman terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,492. Artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan rasa aman sebesar 41,1%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman (X_2) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,092 dan t_{Tabel} sebesar 2,0423 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kebutuhan rasa aman secara signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta . Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Kebutuhan Rasa aman

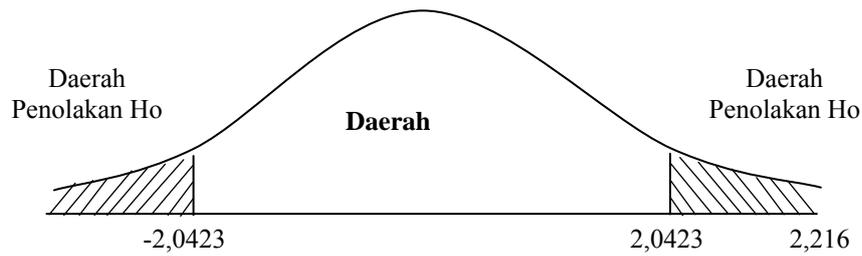
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan rasa aman mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Korelasi Kebutuhan Sosial dengan Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,141. Artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan sosial sebesar 14,1%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_2) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,216 dan t_{Tabel} sebesar 2,0423 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kebutuhan sosial secara signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta .

Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



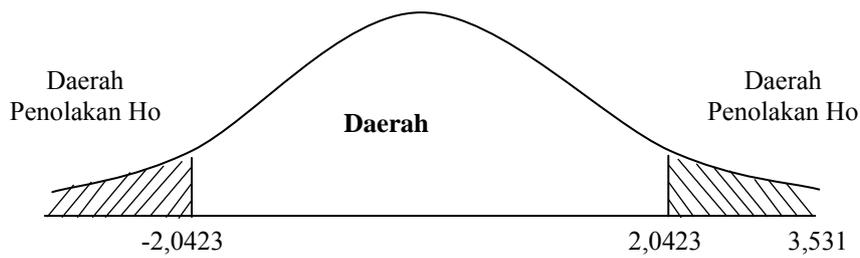
Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Kebutuhan Sosial

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Korelasi Kebutuhan Harga diri dengan Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan harga diri terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,294. Artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan harga diri sebesar 29,4%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan harga diri (X_2) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,531 dan t_{Tabel} sebesar 2,0423 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kebutuhan harga diri secara signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta . Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



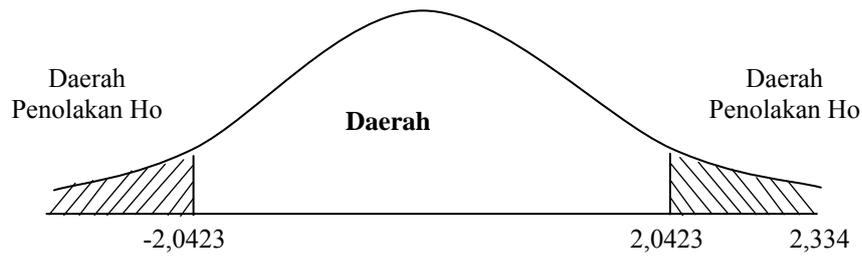
Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Kebutuhan Sosial

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan harga diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Korelasi Kebutuhan Aktualisasi diri dengan Prestasi Kerja

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,154. Artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 15,4%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,334 dan t_{Tabel} sebesar 2,0423 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kebutuhan aktualisasi diri secara signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Kebutuhan Aktualisasi diri

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari analisis kelima variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel Kebutuhan harga diri atau penghargaan diri (X_4) sebesar 0,294 atau 29,4%. Dengan demikian untuk variabel Kebutuhan harga diri (X_4) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Variabel Kebutuhan harga diri merupakan variabel yang dominan mempengaruhi Prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya” **dapat diterima.**

4.3 Pembahasan dan Implikasi

Secara Statistik, hasil ini mendukung hasil analisis deskriptive, dimana terbukti motivasi kerja yang terdiri dari variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa motivasi yang semakin tinggi maka Prestasi kerja akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya apabila

motivasi rendah maka Prestasi kerja juga akan semakin rendah. Untuk itu pihak manajemen perusahaan sebaiknya mempertahankan dan selalu meningkatkan kerja motivasi karyawan tanpa mengurangi usahanya yang selama ini telah dilakukan.

Secara parsial variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja, terbukti t hitung yang nilainya lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan yaitu dengan cara memberikan gaji yang memenuhi kebutuhan primer karyawan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan pokok karyawan yang disesuaikan dengan standar upah minimum wilayah tersebut.

Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja, terbukti t hitung yang nilainya lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti bahwa perusahaan juga telah memberikan jaminan keamanan kepada karyawan pada waktu bekerja dan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan. Untuk itu pihak perusahaan kalau belum bisa mendirikan balai pengobatan sendiri sebaiknya bekerja sama dengan rumah sakit atau balai pengobatan.

Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja, terbukti t hitung yang nilainya lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti suasana persaudaraan antar karyawan maupun persaudaraan antara karyawan dengan atasan sudah terjalin dengan baik. Untuk itu pihak perusahaan menciptakan suasana persaudaraan sesama karyawan yang selalu terjalin dengan baik, yaitu dengan cara sering mengadakan acara wisata bersama seluruh karyawan dan keluarganya, atau mendirikan kelompok arisan atau pengajian sehingga dapat saling mengunjungi.

Variabel Kebutuhan Harga diri (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap

Prestasi kerja, terbukti t hitung yang nilainya lebih besar dari t tabel dan variabel Kebutuhan harga diri merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti pimpinan telah memberikan perhatian langsung kepada karyawan, baik berupa komisi, atau bonus-bonus khusus kepada karyawan yang mempunyai prestasi baik, memberikan pujian kepada karyawan, memberikan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus selalu memberikan perhatian-perhatian khusus yang mampu meningkatkan Prestasi kerja karyawan dan karyawan merasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Variabel Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja, terbukti t hitung yang nilainya lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti perusahaan telah memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dengan demikian hasil produksi semakin bagus yang sesuai dengan harapan konsumen.

Dari hasil pembahasan di atas maka dapat dirangkum hasil-hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Rangkuman Hasil Analisis

Variabel Bebas	Pengaruh	Besarnya pengaruh
Kebutuhan Fisiologis (X1)	Signifikan	16,9%
Kebutuhan rasa aman (X2)	Signifikan	24,2%
Kebutuhan sosial (X3)	Signifikan	14,1%
Kebutuhan harga diri (X4)*	Signifikan	29,4%
Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Signifikan	15,4%
Secara Serentak	Signifikan	71,9%

Keterangan : * Variabel yang berpengaruh dominan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara simultan dan secara parsial Faktor Motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Harga Diri (X_4) dan Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (X_5), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kelima variabel bebas tersebut terhadap Prestasi kerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Variabel Kebutuhan Ego atau penghargaan (X_4) terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mendapat penghargaan dari pimpinan atas hasil kerjanya, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.

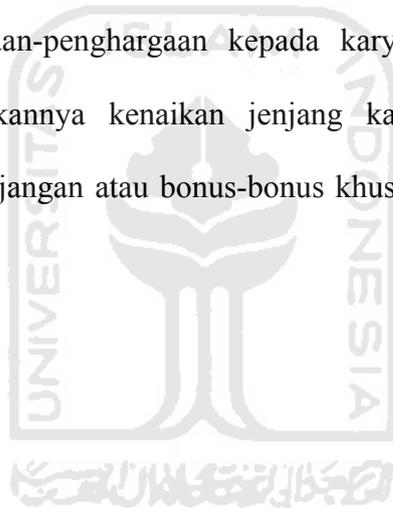
5.2 Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta berkaitan dengan pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja.

1. Peningkatan Motivasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Yogyakarta baik dari variabel Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan

Sosial, Kebutuhan Ego dan Kebutuhan aktualisasi diri, sangat berperan penting guna mendapatkan Prestasi kerja yang tetap tinggi. Saran yang diusulkan adalah mempertahankan atau bahkan meningkatkan variabel Kebutuhan penghargaan yang berdasarkan penelitian merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya hal ini dapat dilakukan dengan selalu memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan penilaian dilakukan setiap bulan. Memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.

2. Untuk lebih meningkatkan gairah kerja karyawan maka hendaknya perusahaan memberikan penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi seperti diberikannya kenaikan jenjang karier yang lebih tinggi, diberikan tunjangan-tunjangan atau bonus-bonus khusus seperti tunjangan hari raya.



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Tabel Rangkuman Hasil Uji Validitas

Tabel 4.2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.4. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6. Tabel Variabel Kebutuhan Fisiologis(X_1)

Tabel 4.7. Tabel Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X_2)

Tabel 4.8. Tabel Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)

Tabel 4.9. Tabel Variabel Kebutuhan Penghargaan Diri (X_4)

Tabel 4.10. Tabel Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Tabel 4.11. Tabel Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.12. Tabel Hasil Regresi Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4.13. Tabel Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.14. Tabel Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t

Tabel 4.15. Tabel Rangkuman Hasil Analisis

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuesioner

Surat Pengantar Penelitian

Lampiran B : Hasil Kuesioner Responden

Lampiran C : Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil Output Analisis Regresi Berganda



