

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI TEKNIK PT ASURANSI CENTRAL ASIA  
KCU DUTA MERLIN DI JAKARTA**

**Oleh:  
Herru Sanjaya  
2018116227**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SAHID  
JAKARTA  
2023**

## **PERNYATAAN MENGENAI KARYA ILMIAH DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA\***

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya ilmiah berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir karya ilmiah ini. Apabila di kemudian hari pernyataan saya ini terdapat penyimpangan dan/atau hal yang tidak benar adanya, maka saya siap untuk dicabut segala hak dan atribut keserjanaan saya. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Sahid.

Jakarta, 10 Agustus 2023  
Yang Membuat Pernyataan



Herru Sanjaya  
NIM. 2018116227

## ABSTRAK

HERRU SANJAYA. NIM 2018116227. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta. Dibawah bimbingan Ibu Hj. Titin Astuti, SE, M.Si.

Peran sumber daya manusia dalam aktivitas manajerial sangatlah vital, oleh sebab itu dalam menghadapi persaingan bisnis yang kian meningkat perusahaan memerlukan sumber daya yang profesional, inovatif, dan kompetitif. PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin merupakan kantor cabang utama dari PT Asuransi Central Asia dimana sebagai kantor cabang utama memiliki tingkat produksi polis asuransi terbesar dibandingkan dengan cabang lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari produksi polis tahun 2022 bahwa target yang dicanangkan perusahaan pada divisi teknik belum tercapai karena kinerja karyawan masih rendah. Berdasarkan angka kehadiran karyawan yang belum maksimal, patut diduga masalah motivasi kerja menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini: (1) untuk menganalisis motivasi kerja (2) untuk menganalisis kinerja karyawan (3) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif, dengan populasi karyawan berjumlah 15 orang. Teknik pengolahan datanya menggunakan kuesioner skala likert dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini yaitu (1) motivasi kerja pada divisi teknik termasuk tinggi (2) kinerja pada divisi teknik cukup baik (3) hasil dari uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan 0,035 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diajukan adalah perusahaan perlu memberikan penilaian kinerja kepada karyawan secara berkala agar dapat mengetahui masalah atau penyebab kinerja menurun. Kepada pimpinan perusahaan agar bisa memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci:** Asuransi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

## ABSTRACT

HERRU SANJAYA. NIM 2018116227. The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Technical Division of PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin in Jakarta. Under the guidance of Mrs. Hj. Titin Astuti, SE, M.Sc.

The role of human resources in managerial activities is vital, therefore in facing increasing business competition companies need resources that are professional, innovative and competitive. PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin is the main branch office of PT Asuransi Central Asia where as the main branch office has the highest level of insurance policy production compared to other branches. Based on the data obtained from the 2022 policy production, the targets set by the company for the engineering division have not been achieved because employee performance is still low. Based on employee attendance rates that have not been maximized, it is reasonable to suspect that work motivation problems are the cause of decreased employee performance. The purpose of this study: (1) to analyze work motivation (2) to analyze employee performance (3) to analyze the effect of work motivation on employee performance. The research method used is descriptive quantitative method, with a population of 15 employees. The data processing technique uses a Likert scale questionnaire where the entire population is sampled. The statistical analysis method used to determine the effect of motivation on performance is simple linear regression. The results of this study are (1) work motivation in the engineering division is high (2) performance in the engineering division is quite good (3) the results of the hypothesis test show a significant value of 0.035 less than 0.05 so the hypothesis in this study is accepted, meaning that work motivation significant effect on employee performance. The suggestion put forward is that companies need to provide performance appraisals to employees on a regular basis in order to find out problems or causes of decreased performance. To the leadership of the company to be able to pay attention to things that make employees more motivated at work so that they can improve their performance.

Keywords: Insurance, work motivation, employee performance.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI TEKNIK PT ASURANSI CENTRAL ASIA  
KCU DUTA MERLIN DI JAKARTA**

**Oleh:  
Herru Sanjaya  
2018116227**



Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid Jakarta

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SAHID  
JAKARTA  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi  
Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta

Herru Sanjaya  
2018116227

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing,



(Hj Titin Astuti, SE, M.Si)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Manajemen



(Kania Ratnasari, ST, MIB)

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi  
Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta


Herru Sanjaya  
2018116227

### 1. TIM PENGUJI

Penguji Utama : Titin Astuti, SE, M.Si

  
(.....)

Penguji I : Miswan, SE, M.Si

  
(.....)

Penguji II : Euis Widiati, SE, MM

  
(.....)

### 2. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



(Dr. Levyda, SE,MM)

Tanggal Kelulusan : 23 Agustus 2023

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan April 2023 adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta.

Karya ilmiah ini disusun sebagai syarat pengajuan karya ilmiah atau tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Sahid Jakarta. Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis telah banyak memperoleh bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak yang bersangkutan, karya ilmiah ini tidak terwujud, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Sahid Bapak Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom., IPU
  2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Dr. Levyda, SE, MM
  3. Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Kania Ratnasari, ST, MIB
  4. Dosen pembimbing Ibu Hj Titin Astuti, SE, M.Si
  5. Dosen penguji Bp. H. Miswan, SE, M.Si dan Ibu Euis Widiati, SE, MM
  6. Pimpinan perusahaan dan karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin
  7. Teman-teman yang selalu support dalam menyelesaikan karya ilmiah.
- Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi diri saya pribadi dan juga orang lain.

Jakarta, Agustus 2023

*Herru Sanjaya*



## **PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya yang diberikan sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Karya ilmiah ini penulis persembahkan khusus untuk orang tua tercinta yang selalu mendoakan, istriku Evi Agustriya dan anakku Khadijah Mecca Sanjaya yang dengan sabar dan penuh cinta menyemangatiku, serta adik-adikku yang turut mendoakan dan mendukung dalam penyelesaian karya ilmiah ini sehingga karya ilmiah dapat terselesaikan dengan baik.

Jakarta, Agustus 2023

*Herru Sanjaya*

## DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	VII
DAFTAR GAMBAR	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Kegunaan Penelitian	6
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pengertian Motivasi	7
2.2 Pengertian Kinerja	10
2.3 Penelitian Terdahulu	12
2.4 Kerangka Pemikiran	14
2.5 Hipotesis	15
BAB III	16
METODE PENELITIAN	16
3.1 Desain penelitian	16
3.2 Objek Penelitian	16
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	17
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	18
3.5 Operasional Variabel	18
3.6 Analisis Data	22
3.7 Uji Validitas	22
3.8 Uji Reliabilitas	24
3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana	26
3.10 Pegujian Hipotesis	26

BAB IV	27
HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Analisis Motivasi Kerja Pada Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin	27
4.2 Analisis Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin	29
4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin	31
BAB V	33
SIMPULAN DAN SARAN	33
5.1 Simpulan	33
5.2 Saran	34
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN	37
RIWAYAT HIDUP	50

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penyelesaian Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin 2022.....	2
Tabel 1.2 Data Alasan Pembatalan Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin 2022.....	3
Tabel 1.3 Data Kehadiran Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin Tahun 2022 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	19
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	21
Tabel 3.3 Interval Kriteria Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	23
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	24
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X).....	25
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	25
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja.....	27
Tabel 4.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan oleh Atasan .....	29
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow .....	9
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 3.1 Susunan Jabatan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2023) .....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Motivasi (X).....	37
Lampiran 2: Kuesioner Kinerja (Y) .....	39
Lampiran 3: Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi (X).....	41
Lampiran 4: Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y).....	42
Lampiran 5: Data Olahan SPSS Uji Validitas Motivasi (X).....	43
Lampiran 6: Data Olahan SPSS Uji Validitas Kinerja (Y).....	45
Lampiran 7: Data Olahan SPSS Uji Reliabilitas Motivasi (X) dan Kinerja (Y)...	48
Lampiran 8: Data Olahan SPSS Regresi Linier Sederhana .....	49

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Aktivitas manajerial dan operasional di perusahaan sangat bergantung dari peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana utama aktivitas tersebut sehingga sumber daya manusia menjadi aset penting dalam perusahaan. Industri asuransi umum memiliki persaingan yang sangat ketat, terlebih lagi dengan adanya pandemi dalam kurun waktu dua tahun terakhir menjadikan bisnis asuransi menjadi lesu. Untuk menghadapi tantangan bisnis pada industri asuransi, berbagai strategi dan kebijakan dari perusahaan perlu diselaraskan dengan keadaan masa sekarang. Oleh sebab itu, dukungan dari sumber daya manusia yang profesional, inovatif, dan kompetitif sangatlah diperlukan oleh perusahaan.

PT Asuransi Central Asia merupakan salah satu perusahaan asuransi swasta terbesar di Indonesia, berdiri sejak 29 Agustus 1956 dengan nama Maskapai Asuransi Oriental NV, yang kemudian berganti nama menjadi Asuransi Central Asia pada 5 Agustus 1958. PT Asuransi Central Asia memiliki visi menjadi perusahaan asuransi profesional yang handal, mampu berkembang secara berkesinambungan, dan diakui baik di dalam negeri maupun internasional. Dengan visi tersebut, PT Asuransi Central Asia perlu membina dan menjaga karyawan agar senantiasa memiliki kinerja yang baik sehingga visi perusahaan bisa tercapai.

PT Asuransi Central Asia memiliki lebih dari 74 kantor cabang dan perwakilan yang tersebar hampir di seluruh Indonesia, dengan jumlah karyawan lebih dari 1.300 karyawan. Salah satu kantor cabang yang menyumbang jumlah produksi polis terbesar yaitu Kantor Cabang Utama yang terletak di Komplek Perkantoran Duta Merlin Jakarta atau biasa disebut dengan PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.

PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin memiliki setidaknya lima *line of business* yang terdiri dari bisnis *property, motorcar vehicles, marine, casualty, dan bonding*. PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin memiliki setidaknya tiga divisi dalam sistem organisasinya yaitu divisi HRGA, divisi marketing, dan divisi teknik. Divisi teknik merupakan divisi yang bertanggungjawab atas proses

penerbitan polis asuransi yang masuk ke perusahaan, sehingga indeks pengukuran kinerja didasarkan pada *service level agreement* yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu waktu untuk memproduksi polis hingga diterima oleh nasabah adalah lima hari kerja.

**Tabel 1.1 Data Penyelesaian Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin 2022**

Bulan	Jumlah Polis	Batal Diproses	Sesuai SLA	Tidak Sesuai SLA	Persentase Batal Proses	Persentase Sesuai SLA	Persentase Tidak Sesuai SLA
Januari	664	7	486	171	1.05%	73.19%	25.75%
Februari	407	0	290	117	0.00%	71.25%	28.75%
Maret	906	7	604	295	0.77%	66.67%	32.56%
April	911	3	782	126	0.33%	85.84%	13.83%
Mei	532	0	359	173	0.00%	67.48%	32.52%
Juni	891	10	704	177	1.12%	79.01%	19.87%
Juli	963	22	820	121	2.28%	85.15%	12.56%
Agustus	1.012	12	856	144	1.19%	84.58%	14.23%
September	995	12	742	241	1.21%	74.57%	24.22%
Oktober	941	4	864	73	0.43%	91.82%	7.76%
November	1.132	55	863	214	4.86%	76.24%	18.90%
Desember	1.124	121	868	135	10.77%	77.22%	12.01%
<b>TOTAL</b>	<b>10.478</b>	<b>253</b>	<b>8.238</b>	<b>1.987</b>	<b>2.41%</b>	<b>78.62%</b>	<b>18.96%</b>

Sumber: Data Laporan Proses Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 persentase produksi polis pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan yaitu 100%. Dari total 10.478 polis yang masuk ke divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin, jumlah polis yang berhasil diproses mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan berjumlah 8.238 polis dengan persentase hanya mencapai 78.62%, angka tersebut masih jauh dari target yang diharapkan perusahaan yaitu 100%. Sedangkan polis yang diproses namun tidak mencapai *service level agreement*



berjumlah 1.987 polis atau 18.96% dari total keseluruhan polis yang masuk ke divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin tahun 2022.

Sementara itu terdapat 253 polis atau 2.41% yang batal diproses di divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Alasan polis batal diproses di divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dapat dilihat dari tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2 Data Alasan Pembatalan Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin 2022**

No.	Alasan Pembatalan	Jumlah Polis Dibatalkan	Persentase Pembatalan
1	Polis terbit di cabang lain	44	0,42%
2	Agen tidak perpanjang keagenan	30	0,29%
3	Tertanggung tidak jadi proses polis asuransi	144	1,37%
4	Polis dibatalkan karena unit dijual	30	0,29%
5	Karena proses terbit polisnya lama	5	0,05%
<b>Total</b>		<b>253</b>	<b>2,41%</b>

Sumber: Data Pembatalan Polis PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2022)

Data tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin tahun 2022 belum maksimal karena belum bisa mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga patut diduga kinerja karyawan yang belum maksimal disebabkan oleh motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah.

Motivasi kerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dapat dilihat dari laporan tahunan kehadiran karyawan tahun 2022. Pada laporan di bawah ini menjelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2022 belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan di mana target yang diharapkan oleh perusahaan untuk tingkat kehadiran karyawan adalah 99%.

**Tabel 1.3 Data Kehadiran Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Sakit	Izin	Jumlah Kehadiran	Persentase Kehadiran
Januari	14	21	291	4	5	282	97%
Februari	14	18	252	5	4	243	96%
Maret	14	22	308	4	8	296	96%
April	15	19	285	7	6	272	95%
Mei	14	17	238	5	11	222	93%
Juni	15	21	315	5	17	293	93%
Juli	16	21	336	11	20	305	91%
Agustus	15	22	330	4	11	315	96%
September	15	22	330	8	27	295	89%
Oktober	16	21	336	8	10	318	95%
November	16	22	352	11	6	335	95%
Desember	16	22	352	7	9	336	95%
TOTAL			3725	213		3512	1131
<b>Rata-Rata per Tahun 2022</b>			310,4	8,88		292,7	<b>94%</b>

Sumber: Data Laporan Tahunan Absensi Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa rata-rata persentase kehadiran karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin tahun 2022 adalah 94%. Angka tersebut belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan yaitu 99% untuk kehadiran karyawan. Persentase kehadiran karyawan tertinggi terjadi di bulan Januari dengan tingkat persentase sebesar 97% sedangkan persentase kehadiran karyawan terendah terjadi di bulan September dengan tingkat persentase sebesar 89%.

Tingkat persentase kehadiran karyawan masuk kantor pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang masih belum sesuai target yang diharapkan perusahaan dapat diasumsikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih rendah. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa masalah kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin di Jakarta”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, identifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Pencapaian target yang rendah bisa disebabkan oleh kinerja yang kurang maksimal
2. Data kehadiran karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin pada tahun 2022 menunjukkan motivasi kerja karyawan masih rendah dapat dilihat dari persentase yang masih belum sesuai target yang diharapkan perusahaan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin?
2. Bagaimana kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin?

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dengan berfokus pada motivasi kerja dan kinerja karyawan di divisi teknik. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga karyawan memperoleh sistem kerja yang lebih teratur dan efektifitas dalam menyelesaikan tugasnya. Serta perusahaan dapat memperoleh pencapaian target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis mengenai motivasi kerja pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.
2. Untuk menganalisis mengenai kinerja karyawan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, serta saran bagi manajer divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin mengenai pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dan target bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi dan menambah wawasan bagi peneliti mengenai proses menjaga sumber daya manusia yang baik di lingkungan perusahaan serta sebagai sarana mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama studi di perguruan tinggi serta dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi pengetahuan pada bidang sumber daya manusia terkhusus pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk kemudian dijadikan sebagai penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Motivasi**

Kata motivasi memiliki kata dasar motif yang artinya dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang ada pada setiap individu untuk mengarahkan individu tersebut melakukan suatu perbuatan secara sadar dan terus-menerus untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi setiap individu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Mangkunegara (2020) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi atau situasi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dalam Tapala (2019) motivasi yaitu suatu proses yang menggerakkan dan mempertahankan tingkat kegigihan seseorang dengan intensitas yang tinggi untuk meningkatkan upaya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi akan memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan. Robbins & Judge (2016) mengemukakan bahwa kunci dari motivasi kerja terdiri dari tiga elemen penting yaitu tujuan dari organisasi, upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

#### **2.1.1 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Prinsip-prinsip memotivasi karyawan dalam bekerja menurut Mangkunegara (2020):

- a. Prinsip partisipasi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk turut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi yaitu dalam usaha pendelegasian tugas kepada pegawai, seorang pemimpin harus mengkomunikasikannya dengan jelas agar mudah

dipahami, sehingga akan lebih mudah bagi seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya

- c. Prinsip mengakui andil bawahan yaitu bahwa seorang pemimpin harus mengakui pegawai atau bawahannya mempunyai andil terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, sehingga memudahkan pemimpin dalam memotivasi pegawainya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang yaitu seorang pemimpin harus memberikan wewenang terhadap bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga pegawai tersebut menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian yaitu terhadap apa yang diinginkan oleh bawahannya, seorang pemimpin haruslah memberi perhatian sehingga akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

### **2.1.2 Teori-Teori Motivasi**

Berikut adalah teori-teori motivasi menurut para ahli:

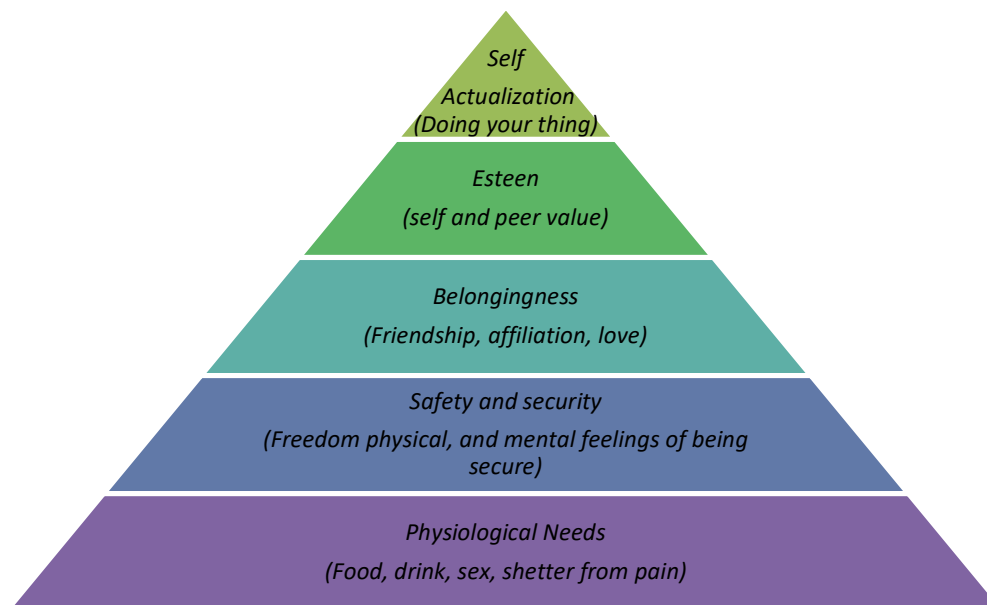
#### **a. Teori Hierarki Abraham Maslow**

Suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri manusia didefinisikan sebagai kebutuhan. Maslow dalam Mangkunegara (2020) membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik seperti kebutuhan akan makan, minum, bernafas, seksual, dan perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan dari perlindungan akan ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan atau kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- 4) Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan terhadap rasa dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi yaitu kebutuhan untuk mempergunakan kemampuan atau *skill* dan potensi dalam diri, kebutuhan untuk bebas berpendapat dan mengutarakan ide-ide, memberi penilaian, saran dan juga kritik terhadap sesuatu.

Di bawah ini merupakan gambar hierarki kebutuhan Maslow yang ditunjukkan dengan bentuk piramida:



**Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow**

#### **b. Teori Douglas Mc Gregor**

Mc Gregor dalam Abidin (2019) mengemukakan bahwa bawahan oleh para manajer digolongkan menjadi dua kategori yang didasarkan kepada dua asumsi. Pertama, asumsi bahwa bawahan tidak ingin memiliki tanggungjawab, pemalas, dan tidak menyukai pekerjaannya. Tipe bawahan yang seperti ini masuk ke kategori tipe manusia "X". Agar dapat bekerja dengan maksimal tipe manusia "X" perlu dipaksa dan bahkan mungkin perlu diberikan sebuah hukuman. Di sisi lain, ada kelompok bawahan yang memiliki tipe suka bekerja, kreatif, menyukai

tanggungjawab, dan dapat mengendalikan diri. Biasanya memiliki inisiatif dalam bekerja. Tipe seperti ini masuk dalam kategori tipe manusia “Y”.

### **c. Teori Victor Vroom**

Teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Abidin (2019) menyatakan bahwa kekuatan motivasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh apa yang diharapkan orang tersebut terhadap hasil dari pekerjaannya. Adanya hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan dari hasil pekerjaannya tersebut

#### **2.1.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja**

Indikator pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi dari Maslow. Mangkunegara (2020) dalam bukunya menyebutkan bahwa teori hierarki kebutuhan dari Maslow terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisiologis  
Kebutuhan fisik seperti kebutuhan akan makan, minum, bernafas, seksual.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman  
Kebutuhan dari perlindungan akan ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan Sosial  
Kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan atau kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan Harga Diri  
Kebutuhan terhadap rasa dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi  
Kebutuhan untuk mempergunakan kemampuan atau *skill* dan potensi dalam diri.

## **2.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja memiliki arti sebagai hasil yang dicapai atas sebuah pekerjaan. Kinerja bisa diartikan juga sebagai prestasi kerja atau kemampuan kerja seseorang. Mangkunegara dalam Iffandi *et al* (2016) menyampaikan bahwa kinerja merupakan



hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Robbins & Judge (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sementara itu, Sedarmayanti dalam Noer *et al.* (2020) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kinerja mencakup hasil kerja yang dapat disajikan dalam bentuk bukti yang nyata dan dapat diukur.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab atas apa yang telah dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

### **2.2.1 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan**

Kinerja sendiri menjadi tolok ukur atas pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Manajer seringkali kesulitan dalam mengidentifikasi penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena penyebab menurunnya kinerja masing-masing karyawan tidak sama. Ada beberapa hal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja, salah satunya yaitu karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja.

Indikator kinerja merupakan alat yang digunakan dalam mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah indikator dalam mengukur kinerja dari karyawan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016):

1. Kualitas Kerja:

Pengukuran kualitas kerja didasarkan pada kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan dalam menjalankan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja:

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu:

Tingkat menyelesaikan aktivitas pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lainnya.

4. Efektivitas:

Tingkat penggunaan sumber daya energi organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian:

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Uraian Riset (Metode)	Hasil Penelitian
1	Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang Tahun: 2018	Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, dan merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen. Jumlah responden terdiri dari 30 responden.	Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Uraian Riset (Metode)	Hasil Penelitian
2	Dirgahayu Erri dan Ashri Nur Fajrin  Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta  Tahun: 2018	Metode penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi dokumentasi, dengan sampel yang digunakan sebanyak 33 responden.	Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT Media Intan Semesta Jakarta.
3	Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari  Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam  Tahun: 2019	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 105 pegawai.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN Batam.
4	Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, dan Michel J.N. Potolau  Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Kota Tomohon  Tahun: 2020	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 14 orang.	Variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Telkom Kota Tomohon.

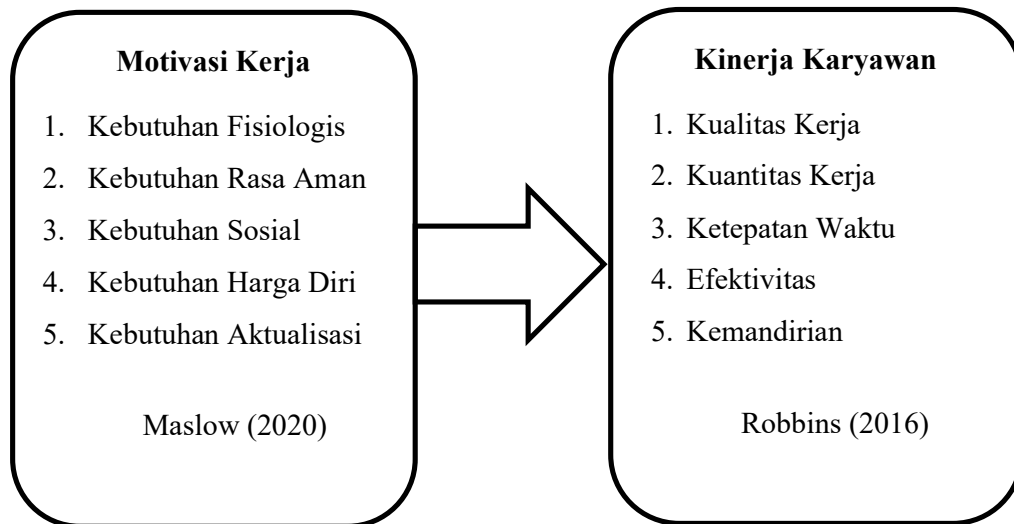
No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Uraian Riset (Metode)	Hasil Penelitian
5	Imam Ardiansyah, Endah Fitriyani, dan Fahri Ahmad  Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading  Tahun: 2021	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 30 responden.	Variabel motivasi kerja (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu tabel 2.1 di atas. Sebagai bahan rujukan dan perbandingan dalam menyusun penelitian ini, Peneliti menggunakan hasil penelitian dari Endang Mahmudin dan Pupung Purnamasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Gambar di bawah ini merupakan penjelasan mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan, maka hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain penelitian**

Desain Penelitian yang digunakan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian mengenai gambaran motivasi kerja, gambaran kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif.

#### **3.2 Objek Penelitian**

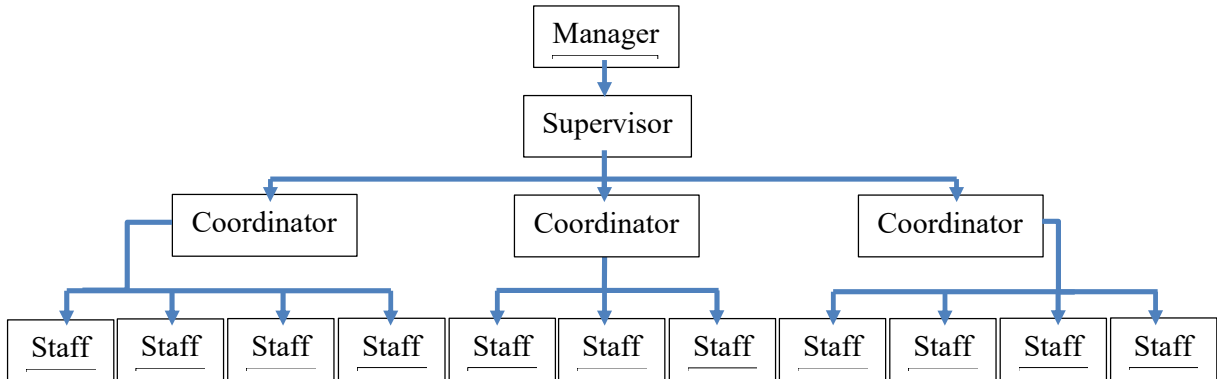
Penelitian dilakukan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang beralamat di Komplek Duta Merlin Blok A No. 43 Jl. Gajahmada Kel. Petojo, Kec. Gambir, Jakarta Pusat. PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin bergerak dibidang jasa asuransi umum, memiliki setidaknya tiga divisi utama yaitu divisi marketing, divisi teknik, dan divisi HRGA.

Di bawah ini merupakan daftar produk / jasa dari PT Asuransi Central Asia:

1. Asuransi Properti meliputi asuransi kebakaran, asuransi rumah idaman (ASRI), asuransi semua risiko properti/industri, dan asuransi gempa bumi.
2. Asuransi Kendaraan Bermotor
3. Asuransi Pengangkutan (Kargo)
4. Asuransi Rangka Kapal
5. Asuransi *Travel* / Perjalanan
6. Asuransi Penjaminan (Bonding)
7. Asuransi Keuangan
8. Asuransi Kecelakaan Diri & Kesehatan
9. Asuransi Syariah

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada divisi teknik. Divisi teknik memiliki tanggungjawab atas proses produksi polis-polis, dimulai dari proses penginputan ke dalam sistem melalui jaringan internet hingga proses cetak polis dan pengiriman polis ke nasabah.

Di bawah ini merupakan gambar susunan jabatan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin



**Gambar 3.1 Susunan Jabatan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2023)**

Sumber: Data Susunan Jabatan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin (2023)

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh oleh peneliti yaitu dengan dua cara:

- a. Data Primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari responden dengan cara menyebar kuesioner kepada responden di divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Data primer pada penelitian ini yaitu:
  1. Data motivasi diberikan kepada seluruh karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang berjumlah 15 orang.
  2. Data kinerja karyawan diisi oleh supervisor divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.
- b. Data Sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan cara mencari literatur pada buku, jurnal penelitian terdahulu, melalui jaringan internet, dan sebagainya. Data sekunder pada penelitian ini bersumber dari pengolahan data perusahaan yang terdiri dari data penyelesaian polis divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin tahun 2022 dan data

absensi atau kehadiran karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin tahun 2022.

### **3.3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Bungin dalam Falah & Ayuningtias (2020) kuesioner adalah sekumpulan pernyataan dan pertanyaan yang disusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan, yang kemudian diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner mengenai kinerja karyawan akan diisi oleh manajer divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang berjumlah satu orang, sedangkan kuesioner mengenai motivasi kerja diisi oleh seluruh karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin sebanyak 15 orang.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang berjumlah 15 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua anggota dari populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Operasional Variabel**

#### **3.5.1 Indikator Variabel**

Dimensi dan indikator yang digunakan pada motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow yang membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi. Sementara dimensi dan indikator yang digunakan pada kinerja karyawan yaitu yang dikemukakan oleh Robbins meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pada tabel 3.1 di bawah ini menjelaskan mengenai operasional variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).



**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi	Kebutuhan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diterima sesuai dengan UMP</li> <li>2. Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>3. Pendapatan lainnya diberikan secara berkala</li> </ol>	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asuransi kesehatan yang diterima membuat ketenangan dalam bekerja</li> <li>2. Asuransi ketenagakerjaan yang diberikan membuat perlindungan dalam bekerja</li> <li>3. Adanya peraturan perusahaan yang tidak diskriminasi</li> </ol>	Likert
	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekan-rekan kerja yang menyenangkan membuat nyaman dalam bekerja</li> <li>2. Memiliki kelompok kerja yang kompak diperusahaan</li> <li>3. Budaya perusahaan yang menyenangkan</li> </ol>	Likert
	Kebutuhan Harga Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan dan sesuai target</li> <li>2. Mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan</li> <li>3. Mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang memuaskan</li> </ol>	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Kebutuhan Aktualisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja</li> <li>2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja</li> <li>3. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengutarakan ide-ide di dalam rapat</li> </ol>	Likert
Kinerja	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan</li> <li>2. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>3. Tingkat kesalahan pada hasil kerja yang minimal</li> </ol>	Likert
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan</li> <li>2. Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum</li> <li>3. Dapat bekerja <i>multitasking</i> (mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus)</li> </ol>	Likert
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu datang ke tempat kerja</li> <li>2. Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan</li> </ol>	Likert
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menggunakan teknologi yang ada dengan maksimal</li> </ol>	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		2. Mampu menggunakan alat untuk bekerja lebih cepat dan efisien 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat	
	Kemandirian	1. Mampu bekerja tanpa bantuan dari orang lain 2. Tanpa diawasi dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik 3. Memiliki tingkat penyelesaian masalah ( <i>solving problem</i> ) yang baik	Likert

Operasional variabel di atas digunakan dalam pembuatan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden dengan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Di bawah ini merupakan tabel skala pengukuran variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan:

**Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Bobot	Motivasi Kerja		Kinerja karyawan	
	1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju	TS	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S	Setuju	S
5	Sangat Setuju	ST	Sangat Setuju	SS

Pada tabel 3.2 di atas menjelaskan mengenai skala pengukuran variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian. Hasil penyebaran kuesioner kepada responden akan dicari nilai rata-ratanya.

Formulasi untuk mengklasifikasikan kecenderungan jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan seperti pada tabel 3.3 di bawah ini:

**Tabel 3.3 Interval Kriteria untuk Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

<b>Interval</b>	<b>Motivasi</b>	<b>Kinerja</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Rendah	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Tinggi	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

### **3.6 Analisis Data**

Analisis data dengan cara membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan. Dimana tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis deskriptif menggunakan kuisisioner dengan cara menghitung rata-rata dengan ketentuan dalam setiap jumlah data variabel dibagi dengan jumlah responden.

### **3.7 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika hasil r hitung > r tabel maka kuesioner dinyatakan valid atau sah. Hasil r tabel didapatkan dari nilai

sampel (N) = 15 yaitu sebesar 0,514. Tabel 3.4 dan tabel 3.5 di bawah ini menjelaskan mengenai hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Uji Validitas Motivasi			
Motivasi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,889	0,514	Valid
X2	0,543	0,514	Valid
X3	0,654	0,514	Valid
X4	0,527	0,514	Valid
X5	0,723	0,514	Valid
X6	0,617	0,514	Valid
X7	0,645	0,514	Valid
X8	0,627	0,514	Valid
X9	0,672	0,514	Valid
X10	0,554	0,514	Valid
X11	0,561	0,514	Valid
X12	0,810	0,514	Valid
X13	0,780	0,514	Valid
X14	0,800	0,514	Valid
X15	0,587	0,514	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Menggunakan SPSS (2023)

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Uji Validitas Kinerja Karyawan			
Kinerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,671	0,514	Valid
Y2	0,778	0,514	Valid
Y3	0,564	0,514	Valid
Y4	0,783	0,514	Valid
Y5	0,800	0,514	Valid
Y6	0,741	0,514	Valid
Y7	0,641	0,514	Valid
Y8	0,841	0,514	Valid
Y9	0,875	0,514	Valid
Y10	0,536	0,514	Valid
Y11	0,942	0,514	Valid
Y12	0,753	0,514	Valid
Y13	0,712	0,514	Valid
Y14	0,916	0,514	Valid
Y15	0,834	0,514	Valid

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Menggunakan SPSS (2023)

Merujuk pada tabel 3.4 dan tabel 3.5 di atas bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk semua instrumen mulai dari variabel motivasi (X) yang terdiri dari X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, X13, X14, X15 disajikan pada tabel 3.4 dan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15 disajikan pada tabel 3.5 semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,514 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### **3.8 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam penelitian. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji

*Alpha Cronbach*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Tabel 3.6 dan tabel 3.7 di bawah ini menjelaskan hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.905	15

Sumber: Hasil data olahan dengan SPSS (2023)

Pada tabel 3.6 di atas, diketahui banyaknya item atau butir pertanyaan (*N of items*) ada 15 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 lebih besar dari nilai 0,60. Karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0,905 > 0,6$  maka semua instrumen pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.942	15

Sumber: Hasil data olahan dengan SPSS (2023)

Pada tabel 3.7 di atas, diketahui banyaknya item atau butir pertanyaan (*N of items*) ada 15 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,942 lebih besar dari nilai 0,60. Karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0,942 > 0,6$  maka semua instrumen pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### 3.9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = adalah kinerja karyawan

a = adalah konstanta

b = adalah koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan/penurunan variabel dependen)

X = adalah motivasi kerja

### 3.10 Pegujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi kerja) memiliki pengaruh positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hipotesis yang diajukan pada uji t adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 \neq 0$ , berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengambilan keputusan pada uji t menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Motivasi Kerja Pada Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin

Dimensi dan indikator penelitian yang digunakan pada motivasi adalah teori hierarki kebutuhan Maslow yang membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi. Analisis mengenai motivasi kerja pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja pada karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Tabel 4.1 Berikut ini menggambaran hasil analisis mengenai tanggapan 15 responden atas kuesioner yang telah diberikan dengan jumlah 15 pertanyaan pada variabel motivasi kerja.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria Motivasi
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
<b>Kebutuhan Fisik</b>									
1	Gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)	4	8	3	0	0	61	4,07	Tinggi
2	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	1	5	6	3	0	49	3,27	Cukup Tinggi
3	Pendapatan lainnya selain gaji (Ex. lembur / tunjangan) diberikan secara berkala	3	2	4	6	0	47	3,13	Cukup Tinggi
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>									
4	Asuransi kesehatan yang diberikan memberikan ketenangan dalam bekerja	5	7	3	0	0	62	4,13	Tinggi
5	Asuransi ketenagakerjaan memberikan perlindungan dalam bekerja	3	10	2	0	0	61	4,07	Tinggi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria Motivasi
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
6	Peraturan di perusahaan tidak diskriminasi dan memberikan ketenangan dalam bekerja	2	7	4	2	0	54	3,60	Tinggi
<b>Kebutuhan Sosial</b>									
7	Rekan-rekan di perusahaan menyenangkan dan membuat nyaman dalam bekerja	4	8	3	0	0	61	4,07	Tinggi
8	Memiliki kelompok kerja (tim kerja) yang kompak	2	8	5	0	0	57	3,80	Tinggi
9	Budaya di perusahaan menyenangkan	2	7	5	1	0	55	3,67	Tinggi
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>									
10	Perusahaan memberikan bonus atas kinerja yang memuaskan dan mencapai target	2	7	4	2	0	54	3,60	Tinggi
11	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang memuaskan	4	7	3	1	0	59	3,93	Tinggi
12	Mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja yang memuaskan	2	3	5	3	2	43	2,87	Cukup Tinggi
<b>Kebutuhan Aktualisasi</b>									
13	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	4	5	4	2	0	59	3,93	Tinggi
14	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	3	6	5	1	0	56	3,73	Tinggi
15	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengutarakan ide-ide di dalam rapat	3	7	4	1	0	57	3,80	Tinggi
<b>Rerata</b>								3,72	Tinggi

Sumber: Data primer hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas tanggapan responden terhadap variabel motivasi dinyatakan bahwa motivasi responden tinggi dengan perolehan rata-rata sebesar

3,72. Adapun nilai tertinggi pada kuesioner variabel motivasi kerja terdapat pada instrumen “Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan memberikan ketenangan dalam bekerja” dengan jumlah nilai 62 dan nilai rata-rata 4,13 dimana dinyatakan seluruh karyawan memiliki motivasi tinggi dengan hal tersebut. Sedangkan nilai terendah pada kuesioner variabel motivasi kerja terdapat pada instrumen “Mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja yang memuaskan” dengan jumlah nilai 43 dan nilai rata-ratanya 2,87 dimana motivasi karyawan dinyatakan dalam kriteria cukup tinggi artinya pada instrumen tersebut motivasi kerja karyawan menurun karena banyak yang tidak mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kerjanya.

#### 4.2 Analisis Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Analisis kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin yang mana kuesioner diisi oleh pimpinan divisi teknik digunakan untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Rekapitulasi mengenai hasil kuesioner variabel motivasi kerja divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan oleh Atasan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
<b>Kualitas Kerja</b>									
1	Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0	6	7	2	0	49	3,27	Cukup Baik
2	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	8	7	0	0	53	3,53	Baik
3	Tingkat kesalahan pada hasil kerja yang minimal	0	4	10	1	0	48	3,20	Cukup Baik
<b>Kuantitas Kerja</b>									
4	Hasil kerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0	11	2	2	0	54	3,60	Baik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
5	Jumlah hasil kerja selalu mencapai maksimum	0	0	12	3	0	42	2,80	Cukup Baik
6	Dapat bekerja <i>multitasking</i> (mengerjakan beberapa pekerjaan)	1	2	10	2	0	47	3,13	Cukup Baik
<b>Ketepatan Waktu</b>									
7	Tepat waktu datang ke tempat kerja	0	10	4	1	0	54	3,60	Baik
8	Pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0	11	4	0	0	56	3,73	Baik
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	2	8	4	1	0	56	3,73	Baik
<b>Efektivitas</b>									
10	Mampu menggunakan teknologi yang ada dengan maksimal	0	3	10	2	0	46	3,07	Cukup Baik
11	Mampu menggunakan alat untuk bekerja lebih cepat dan efisien	0	3	8	4	0	44	2,93	Cukup Baik
12	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat	1	2	10	2	0	47	3,13	Cukup Baik
<b>Kemandirian</b>									
13	Mampu bekerja tanpa bantuan dari orang lain	0	3	10	2	0	46	3,07	Cukup Baik
14	Tanpa diawasi dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik	2	7	4	2	0	54	3,60	Baik
15	Memiliki tingkat penyelesaian masalah ( <i>solving problem</i> ) yang baik	0	5	8	2	0	48	3,20	Cukup Baik
<b>Rerata</b>								3,31	Cukup Baik

Sumber: Data primer hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 rekapitulasi kuesioner variabel kinerja diperoleh rata-rata sebesar 3,31 dan dinyatakan cukup baik artinya kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dinilai cukup baik, hal ini masih belum sesuai target dari pimpinan bahwa untuk kinerja seharusnya berada pada kriteria baik. Adapun nilai tertinggi pada kuesioner variabel kinerja terdapat pada instrumen “Pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan” dan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” dengan masing-masing jumlah nilai 56 dan nilai

rata-ratanya 3,73 dimana dinyatakan kinerja karyawan baik. Sedangkan nilai terendah pada kuesioner variabel kinerja terdapat pada instrumen “Jumlah hasil kerja selalu mencapai maksimum” dengan jumlah nilai 42 dan nilai rata-ratanya 2,80 dimana dinyatakan dalam kriteria cukup baik artinya pada instrumen tersebut kinerja karyawan menurun karena banyak yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang maksimum.

#### 4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil pengujian regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.563	.748		2.087	.057
	Motivasi	.472	.200	.547	2.355	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer hasil olahan menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin.

Nilai konstanta (nilai a) yang diperoleh adalah 1,563 dan nilai koefisien (nilai b) yang diperoleh adalah 0,472 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,563 + 0,472 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,563 artinya bahwa pada saat motivasi kerja sama dengan nol (sangat rendah) maka kinerja karyawan nilainya 1,563 (sangat tidak baik)
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,472 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel motivasi kerja dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin termasuk tinggi, dimana motivasi tertinggi terdapat pada indikator asuransi kesehatan yang diberikan memberikan ketenangan dalam bekerja sedangkan motivasi terendah terdapat pada indikator mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja yang memuaskan yang masuk ke dalam kriteria cukup termotivasi.
2. Kinerja karyawan dapat terlihat dari penilaian pimpinan divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin dengan hasil penilaian masuk ke kriteria cukup baik yang artinya bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan dimana seharusnya kinerja berada pada kriteria baik atau sangat baik. Adapun kinerja karyawan yang masuk pada kriteria baik dengan nilai tertinggi terdapat pada instrumen “Pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan” dan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”. Sedangkan nilai kinerja terendah terdapat pada instrumen “Jumlah hasil kerja selalu mencapai maksimum” yaitu cukup baik artinya pada instrumen tersebut kinerja karyawan menurun karena banyak yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang maksimum.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan 0,035 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin. Hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 1,563 artinya bahwa pada saat motivasi kerja sama dengan nol

(sangat rendah) maka kinerja karyawan nilainya 1,563 (sangat tidak baik). Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,472 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan kepada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin adalah:

1. Nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi terdapat pada indikator mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja yang memuaskan dengan nilai rata-rata 2,867 yang artinya bahwa perusahaan harus memberikan apresiasi berupa promosi jabatan kepada karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kinerjanya yang memuaskan dan mencapai target. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.
2. Diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan secara berkala pada divisi teknik PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin sehingga perusahaan dapat memantau perkembangan kinerja karyawan. Pimpinan perlu menyampaikan hasil penilaian kinerja kepada masing-masing karyawan agar karyawan memiliki tolok ukur dalam pencapaian kinerja di perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan instrumen pada motivasi kerja karyawan diantaranya perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya misalnya memberikan pendapatan di luar gaji seperti pendapatan lembur dan bonus kinerja dengan tepat waktu, apresiasi dan promosi jabatan atas kinerja karyawan yang memuaskan dan mencapai target.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 121-138.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(02), 372-385.  
doi:<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Peneliti*, 01(11), 2453-2462. Retrieved April 02, 2023
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, XVI(1), 77-83.  
doi:<https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3228>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020, Juni). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 04(06), 990-1001. Retrieved April 02, 2023
- Firdaus, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Institutional Repository & Scientific Journals*. Retrieved April 2, 2022, from <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/33942>
- Iffandi, M., Astuti, T., & Ratnasari, K. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Favehotel Gatot Subroto Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pebankan*, 3(3), 24-38. doi:<https://doi.org/10.55963/jumpa.v3i3.202>
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(02), 66-72.  
doi:<http://dx.doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020, Agustus). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. *Jurnal ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 07(02), 323-332. Retrieved April 2, 2023

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Kota Tomohon. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(01), 52-58.  
doi:<https://doi.org/10.30872/jkin.v17i1.6414>
- Tapala, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e Journal Katalogis*, 183-194.

## LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Motivasi (X)

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI TEKNIK PT ASURANSI CENTRAL ASIA KCU DUTA MERLIN**

Perkenalkan saya Herru Sanjaya dengan NPM (2018116227) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid Jakarta yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah. Saya mohon untuk kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan data anda sebagai responden dalam penelitian ini terjamin, dan tidak akan disebarakan pada karyawan lain.

Kuesioner ini berisi 15 pertanyaan dengan menggunakan skala 1-5 dimana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Atas perhatian dan partisipasi saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Salam Hormat,  
Herru Sanjaya

Motivasi (X)

No.	Pertanyaan/Pernyataan Mengenai Motivasi Kerja	STS	TS	CS	S	SS
<b>KEBUTUHAN FISIK</b>						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)	1	2	3	4	5
2	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	1	2	3	4	5
3	Pendapatan lainnya selain gaji (Ex. lembur / tunjangan) diberikan secara berkala	1	2	3	4	5
<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>						
1	Asuransi kesehatan yang diberikan memberikan ketenangan dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Asuransi ketenagakerjaan memberikan perlindungan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Peraturan di perusahaan tidak diskriminasi dan memberikan ketenangan dalam bekerja	1	2	3	4	5
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>						
1	Rekan-rekan di perusahaan menyenangkan dan membuat nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Memiliki kelompok kerja (tim kerja) yang kompak	1	2	3	4	5
3	Budaya di perusahaan menyenangkan	1	2	3	4	5
<b>KEBUTUHAN HARGA DIRI</b>						
1	Perusahaan memberikan bonus atas kinerja yang memuaskan dan mencapai target	1	2	3	4	5
2	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang memuaskan	1	2	3	4	5
3	Mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian kinerja yang memuaskan	1	2	3	4	5
<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI</b>						
1	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengutarakan ide-ide di dalam rapat	1	2	3	4	5

Lampiran 2: Kuesioner Kinerja (Y)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI TEKNIK PT ASURANSI CENTRAL ASIA KCU  
DUTA MERLIN**

Yth.

Pimpinan divisi teknik

PT Asuransi Central Asia KCU Duta Merlin

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Herru Sanjaya dengan NPM (2018116227) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid Jakarta yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah. Saya mohon untuk kesediaan Ibu Yeti Indarti untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan data anda sebagai responden dalam penelitian ini terjamin, dan tidak akan disebarakan pada karyawan lain.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian:

Pada pernyataan dibawah ini, silakan mengisi kinerja karyawan sesuai dengan nama yang akan dinilai pendapat anda dengan **melingkari angka** sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan angka-angka:

Angka **1** berarti **sangat tidak setuju = sangat tidak baik**

Angka **2** berarti **tidak setuju = tidak baik**

Angka **3** berarti **cukup setuju = cukup baik**

Angka **4** berarti **setuju = baik**

Angka **5** berarti **sangat setuju = sangat baik**

Kinerja (Y)

Nama Karyawan :		No. Responden :					1
No.	Pertanyaan/Pernyataan Mengenai Kinerja Karyawan	STS	TS	CS	S	SS	
<b>KUALITAS KERJA</b>							
1	Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5	
2	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	1	2	3	4	5	
3	Tingkat kesalahan pada hasil kerja yang minimal	1	2	3	4	5	
<b>KUANTITAS KERJA</b>							
1	Hasil kerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	1	2	3	4	5	
2	Jumlah hasil kerja selalu mencapai maksimum	1	2	3	4	5	
3	Dapat bekerja <i>multitasking</i> (mengerjakan beberapa pekerjaan)	1	2	3	4	5	
<b>KETEPATAN WAKTU</b>							
1	Tepat waktu datang ke tempat kerja	1	2	3	4	5	
2	Pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	1	2	3	4	5	
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	1	2	3	4	5	
<b>EFEKTIVITAS</b>							
1	Mampu menggunakan teknologi yang ada dengan maksimal	1	2	3	4	5	
2	Mampu menggunakan alat untuk bekerja lebih cepat dan efisien	1	2	3	4	5	
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat	1	2	3	4	5	
<b>KEMANDIRIAN</b>							
1	Mampu bekerja tanpa bantuan dari orang lain	1	2	3	4	5	
2	Tanpa diawasi dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik	1	2	3	4	5	
3	Memiliki tingkat penyelesaian masalah ( <i>solving problem</i> ) yang baik	1	2	3	4	5	

Lampiran 3: Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi (X)

**DATA HASIL KUESIONER MOTIVASI KERJA:**

<b>Responden</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>X9</b>	<b>X10</b>	<b>X11</b>	<b>X12</b>	<b>X13</b>	<b>X14</b>	<b>X15</b>	<b>Total X</b>	<b>Rata-rata</b>
1	4	2	2	5	4	3	5	4	4	2	4	1	4	4	5	53	3,5
2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	53	3,5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,9
4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	44	2,9
5	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53	3,5
6	4	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	56	3,7
7	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	67	4,5
8	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67	4,5
9	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	49	3,3
10	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	5	3	2	4	2	48	3,2
11	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	48	3,2
12	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	68	4,5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	71	4,7
14	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48	3,2
15	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	50	3,3
Jumlah	61	49	47	62	61	54	61	57	55	54	59	45	56	56	57	834	55,6

Lampiran 4: Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

**DATA HASIL KUESIONER KINERJA KARYAWAN:**

<b>Responden</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y9</b>	<b>Y10</b>	<b>Y11</b>	<b>Y12</b>	<b>Y13</b>	<b>Y14</b>	<b>Y15</b>	<b>Total Y</b>	<b>Rata-rata</b>
1	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	58	3,9
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	51	3,4
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	44	2,9
4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	39	2,6
5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	49	3,3
6	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	59	3,9
7	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61	4,1
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56	3,7
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	52	3,5
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47	3,1
11	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	38	2,5
12	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	51	3,4
13	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	51	3,4
14	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	37	2,5
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	51	3,4
Jumlah	49	53	48	54	42	47	54	56	56	46	44	47	46	54	48	744	49,6



Lampiran 5: Data Olahan SPSS Uji Validitas Motivasi (X)

**Correlations**

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	TotalX
X.1 Pearson Correlation	1	.544*	.416	.528*	.673**	.491	.567*	.631*	.539*	.379	.352	.729**	.714**	.720**	.730**	.889**
Sig. (2-tailed)		.036 15	.123 15	.043 15	.006 15	.063 15	.027 15	.012 15	.038 15	.163 15	.198 15	.002 15	.003 15	.002 15	.002 15	.000 15
N	15															
X.2 Pearson Correlation	.544*	1	.372	.160	.508	.675**	-.031	.096	.033	.675**	.116	.580*	.162	.098	.263	.543*
Sig. (2-tailed)	.036 15		.172 15	.570 15	.053 15	.006 15	.914 15	.735 15	.907 15	.006 15	.681 15	.023 15	.565 15	.729 15	.344 15	.037 15
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X.3 Pearson Correlation	.416 .123 15	.372 .172 15	1	.221 .291 15	.293 .714** 15	.160 .003 15	.303 .570 15	.270 .273 15	.516* .330 15	.486 .066 15	.432 .108 15	.614* .015 15	.241 .388 15	.098 .729 15	.654** .008 15	
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.4 Pearson Correlation	.528* .043 15	.160 .570 15	.221 .428 15	1	.626* .013 15	.084 .765 15	.255 .359 15	.199 .477 15	.196 .483 15	-.021 .940 15	.558* .031 15	.307 .266 15	.515* .050 15	.493 .062 15	.379 .163 15	.527* .044 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.5 Pearson Correlation	.673** .006 15	.508 .053 15	.291 .293 15	.626* .013 15	1	.317 .249 15	.331 .229 15	.392 .149 15	.344 .209 15	.317 .249 15	.418 .121 15	.672** .006 15	.497 .059 15	.581* .023 15	.447 .095 15	.723** .002 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.6 Pearson Correlation	.491 .063 15	.675** .006 15	.714** .003 15	.084 .765 15	.317 .249 15	1	.156 .578 15	.441 .100 15	.096 .733 15	.483 .068 15	.142 .613 15	.501 .057 15	.486 .066 15	.124 .659 15	.164 .559 15	.617* .014 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.7 Pearson Correlation	.567* .027 15	-.031 .914 15	.160 .570 15	.255 .359 15	.331 .229 15	.156 .578 15	1	.631* .012 15	.787** .000 15	.156 .578 15	.352 .198 15	.405 .134 15	.518* .048 15	.835** .000 15	.612* .015 15	.645** .009 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.8 Pearson Correlation	.631* .012 15	.096 .735 15	.303 .273 15	.199 .477 15	.392 .149 15	.441 .100 15	.631* .012 15	1	.388 .153 15	.093 .742 15	-.024 .933 15	.506 .054 15	.634* .011 15	.622* .013 15	.539* .038 15	.627* .012 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.9 Pearson Correlation	.539* .038 15	.033 .907 15	.270 .330 15	.196 .483 15	.344 .209 15	.096 .733 15	.787** .000 15	.388 .153 15	1	.384 .157 15	.561* .030 15	.419 .120 15	.480 .070 15	.858** .000 15	.507 .053 15	.672** .006 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.10 Pearson Correlation	.379 .163 15	.675** .006 15	.516* .049 15	-.021 .940 15	.317 .249 15	.483 .068 15	.156 .578 15	.093 .742 15	.384 .157 15	1	.320 .245 15	.563* .029 15	.030 .914 15	.302 .274 15	.073 .796 15	.554* .032 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
X.11 Pearson Correlation	.352 .198 15	.116 .681 15	.486 .066 15	.558* .031 15	.418 .121 15	.142 .613 15	.352 .198 15	-.024 .933 15	.561* .030 15	.320 .245 15	1	.387 .154 15	.370 .174 15	.524* .045 15	-.019 .947 15	.561* .029 15
Sig. (2-tailed)																
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	

X.12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .002 15	.580* .023 15	.432 .108 15	.307 .266 15	.672** .006 15	.501 .057 15	.405 .134 15	.506 .054 15	.419 .120 15	.563* .029 15	.387 .154 15	1 15	.552* .033 15	.645** .009 15	.264 .341 15	.810** .000 15
X.13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.714** .003 15	.162 .565 15	.614* .015 15	.515* .050 15	.497 .059 15	.486 .066 15	.518* .048 15	.634* .011 15	.480 .070 15	.030 .914 15	.370 .174 15	.552* .033 15	1 15	.621* .014 15	.578* .024 15	.780** .001 15
X.14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.720** .002 15	.098 .729 15	.241 .388 15	.493 .062 15	.581* .023 15	.124 .659 15	.835** .000 15	.622* .013 15	.858** .000 15	.302 .274 15	.524* .045 15	.645** .009 15	.621* .014 15	1 15	.581* .023 15	.800** .000 15
X.15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.730** .002 15	.263 .344 15	.098 .729 15	.379 .163 15	.447 .095 15	.164 .559 15	.612* .015 15	.539* .038 15	.507 .053 15	.073 .796 15	-.019 .947 15	.264 .341 15	.578* .024 15	.581* .023 15	1 15	.587* .021 15
TotalX Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.889** .000 15	.543* .037 15	.654** .008 15	.527* .044 15	.723** .002 15	.617* .014 15	.645** .009 15	.627* .012 15	.672** .006 15	.554* .032 15	.561* .029 15	.810** .000 15	.780** .001 15	.800** .000 15	.587* .021 15	1 15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6: Data Olahan SPSS Uji Validitas Kinerja (Y)

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total Y
Y.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 15	.563* .029 15	.579* .024 15	.634* .011 15	.686** .005 15	.337 .20 15	.417 .122 15	.458 .086 15	.517* .049 15	-.046 .872 15	.471 .076 15	.473 .075 15	.467 .079 15	.624* .013 15	.480 .070 15	.671** .006 15
Y.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.563* .029 15	1 15	.592* .020 15	.601* .018 15	.535* .040 15	.546* .035 15	.262 .345 15	.645** .009 15	.716** .003 15	.342 .212 15	.694** .004 15	.546* .035 15	.575* .025 15	.790** .000 15	.491 .063 15	.778** .001 15
Y.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.579* .024 15	.592* .020 15	1 15	.553* .032 15	.492 .062 15	.274 .23 15	.304 .887 15	.501 .057 15	.447 .095 15	-.043 .879 15	.398 .41 15	.446 .096 15	.386 .155 15	.588* .021 15	.264 .342 15	.564* .029 15
Y.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.634* .011 15	.601* .018 15	.553* .032 15	1 15	.890** .000 15	.235 .400 15	.705** .003 15	.720** .002 15	.777** .001 15	.065 .817 15	.634* .011 15	.496 .060 15	.229 .412 15	.809** .000 15	.602* .018 15	.783** .001 15
Y.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.686** .005 15	.535* .040 15	.492 .062 15	.890** .000 15	1 15	.325 .237 15	.764** .001 15	.829** .000 15	.691** .004 15	.058 .837 15	.686** .005 15	.557* .031 15	.349 .203 15	.720** .002 15	.663** .007 15	.800** .000 15
Y.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337 .20 15	.546* .035 15	.274 .23 15	.2 .35 15	.325 .237 15	1 15	.274 .324 15	.532* .041 15	.545* .035 15	.788** .000 15	.838** .000 15	.612* .015 15	.788** .000 15	.612* .015 15	.654** .008 15	.741** .002 15
Y.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.417 .22 15	.262 .345 15	.040 .887 15	.705** .003 15	.764** .001 15	.274 .324 15	1 15	.592* .020 15	.481 .070 15	.266 .337 15	.578* .024 15	.425 .114 15	.266 .337 15	.571* .026 15	.702** .004 15	.641** .010 15

Y.8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.458 86 15	.645** .009 15	.501 57 15	.720** .002 15	.829** .000 15	.532* .041 15	.592* .020 15	1 15	.768** .001 15	.333 5 15	.22 15	.828** .000 15	.532* .041 15	.596* .019 15	.754** .001 15	.646** .009 15	.841** .000 15
Y.9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.517* .049 15	.716** .003 15	.447 95 15	.777** .001 15	.691** .004 15	.545* .035 15	.481 70 15	.768** .001 15	1 15	.492 .062 15	.856** .000 15	.666** .007 15	.492 15	.825** .000 15	.635* .011 15	.875** .000 15	
Y.10 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.046 .872 15	.342 12 15	-.043 .879 15	.0 65 15	.058 37 15	.788** .000 15	.266 37 15	.333 25 15	.492 2 15	1 15	.695** .004 15	.464 .081 15	.595* .019 15	.449 093 15	.498 059 15	.536* .040 15	
Y.11 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.471 76 15	.694** .004 15	.398 41 15	.634* .011 15	.686** .005 15	.838** .000 15	.578* .024 15	.828** .000 15	.856** .000 15	.695** .004 15	1 15	.701** .004 15	.695** .004 15	.847** .000 15	.781** .001 15	.942** .000 15	
Y.12 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.473 75 15	.546* .035 15	.446 96 15	.4 96 15	.557* .031 15	.612* .015 15	.425 14 15	.532* .041 15	.666** .007 15	.464 .081 15	.701** .004 15	1 15	.464 .081 15	.507 054 15	.654** .008 15	.753** .001 15	
Y.13 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.467 79 15	.575* .025 15	.386 55 15	.2 29 15	.349 03 15	.788** .000 15	.266 37 15	.596* .019 15	.492 2 15	.595* .019 15	.695** .004 15	.464 081 15	1 15	.582* .023 15	.676** .006 15	.712** .003 15	
Y.14 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.624* .013 15	.790** .000 15	.588* .021 15	.809** .000 15	.720** .002 15	.612* .015 15	.571* .026 15	.754** .001 15	.825** .000 15	.449 .093 15	.847** .000 15	.507 054 15	.582* .023 15	1 15	.720** .002 15	.916** .000 15	
Y.15 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.480 15	.491 .063 15	.264 .342 15	.602* .018 15	.663** .007 15	.654** .008 15	.702** .004 15	.646** .009 15	.635* .011 15	.498 .059 15	.781** .001 15	.654** .008 15	.676** .006 15	.720** .002 15	1 15	.834** .000 15	

TotalY	.671**	.778**	.564*	.783**	.800**	.741**	.641**	.841**	.875**	.536*	.942**	.753**	.712**	.916**	.834**	1
Pearson	.006	.001	.029	.001	.000	.002	.010	.000	.000	.040	.000	.001	.003	.000	.000	
Correlation	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Sig. (2-tailed)																
N																

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7: Data Olahan SPSS Uji Reliabilitas Motivasi (X) dan Kinerja (Y)

Uji Reliabilitas Motivasi (X):

<b><i>Reliability Statistics</i></b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,905	15

Uji Reliabilitas Kinerja (Y):

<b><i>Reliability Statistics</i></b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,942	15

Lampiran 8: Data Olahan SPSS Regresi Linier Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,563	,748		2,087	,057
	Motivasi	,472	,200	,547	2,355	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

## RIWAYAT HIDUP

**Herru Sanjaya** biasa disapa Herru lahir di desa Kedungjaran, Kabupaten Pekalongan pada 18 Desember 1991 merupakan putra pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Harsono dan Ibu Ngadiyah. Menempuh pendidikan dasar di SDN 1 Kedungjaran, SMPN 1 Bojong, SMA N 1 Kajen dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Sahid Jakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saat ini sudah dikaruniai seorang putri yang salehah bernama Khadijah Mecca Sanjaya dari pernikahannya dengan istri tercinta Evi Agustriya.

Tiada kesempurnaan yang bisa dicapai oleh manusia karena kesempurnaan hanyalah milik *Allah subhanahu wa ta'ala*. Maka, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran mengenai karya ilmiah yang telah disusun ini.

Penulis dapat dihubungi melalui alamat email [herrusanjaya@gmail.com](mailto:herrusanjaya@gmail.com) atau melalui No. Hp/Whatsapp 085642281952.