

# PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. ASURANSI SINARMAS MULIA CABANG PALEMBANG

Mohamad Nur Arriyanto\*)

## ABSTRAK

PT. Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang sebagai salah satu perusahaan asuransi yang sedang berkembang, juga melaksanakan pemberian motivasi pada karyawan dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun perumusan masalahnya apakah motivasi yang diberikan PT Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang *rasional, empiris, dan sistematis*. Dari hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan harus terus menerus meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan melalui kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen dalam perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Prestasi Kerja Karayawan

### A. Latar Belakang

PT Asuransi Sinarmas Mulia, merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang asuransi, meliputi Asuransi kecelakaan diri. Asuransi kecelakaan diri adalah asuransi yang menjamin kerugian akibat kecelakaan diri atau orang yang dipertanggungkan yang mempunyai hubungan dengan Tertanggung, seperti karyawan Tertanggung, anggota keluarga Tertanggung, dll. Asuransi harta benda adalah asuransi yang menjamin kerusakan atau kerugian pada harta benda akibat kebakaran, bencana alam, kerusakan atau kerusakan lain yang timbul dari suatu kejadian yang tiba-tiba. Asuransi rekayasa adalah asuransi yang menjamin kerusakan atau kerugian akibat kerusakan material dan tanggung jawab terhadap pihak ketiga selama masa pembangunan atau pada saat pemasangan, serta kerusakan atau kerugian pada peralatan mesin atau elektronik. Asuransi pengangkutan adalah asuransi yang menjamin kerusakan atau kerugian barang yang

diangkut dari satu tempat ketempat lain baik dengan alat angkut darat (truck, kereta, trailer), laut (kapal) atau udara (pesawat). PT Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang sebagai salah satu perusahaan asuransi yang sedang berkembang, juga melaksanakan pemberian motivasi pada karyawan dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan berlaku. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar

---

\*) Dosen Tetap FKIP UPGRI Palembang

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi ini dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. bagi orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena percuma. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari.

Kebutuhan dasar setiap orang adalah sama, misalnya setiap orang butuh makan dan minum. Tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera kebiasaan dan lingkungannya.

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, karena motivasi bagi karyawan merupakan suatu dorongan atau inspirasi dengan maksud agar karyawan dapat lebih giat dan bersemangat guna mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Selain itu, penilaian prestasi kerja karyawan digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penulisan ini adalah “ Apakah motivasi yang diberikan PT Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan “?

## **C. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional*, *empiris*, dan *sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara

yang digunakan. *Sistematis* artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebagai sampel yang terdiri dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 30 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2009:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya koesioner, wawancara. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui obyek penelitian, contohnya target realisasi polis asuransi.

#### **F. Hasil Penelitian**

Untuk menentukan apakah ada pengaruh antara motivasi dan prestasi

kerja karyawan pada PT. Sinar Mas Mulia Cabang Palembang, maka penulis menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan kemudian mencari seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja rumus uji t. Kemudian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk membantu penulis dalam mengolah data, maka penulis menggunakan angket atau kuisisioner. Angket tersebut berisikan 10 pertanyaan mengenai motivasi dan 10 pertanyaan untuk prestasi kerja. Seluruh pertanyaan dijawab oleh 30 pelanggan atau responden ( lihat pada lampiran 1).

#### **1. Perhitungan Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui data ini valid, reliabel dan normal maka penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dengan menggunakan variabel motivasi terhadap prestasi kerja dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* sebagai berikut :

##### **a. Uji Validitas**

###### **1. Motivasi (Variabel X)**

Menurut Priyatno (2010:90) dari *output* dapat diketahui nilai korelasi antara skor item X (motivasi) dan skor total Y (prestasi kerja). Nilai ini kita bandingkan dengan r tabel, r tabel dapat di cari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0,361 (dilihat pada lampiran 12 tabel r ).

Uji validitas motivasi variabel X dengan menggunakan SPSS Versi 17.0 *for windows* yaitu dengan hasil :

**Tabel 1**  
**Hasil uji validitas variabel motivasi (X)**

No	Item	PValue $\alpha$ 0.05	Signifikan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.05	0,000	0,754	Valid
2	Pertanyaan 2	0.05	0,000	0,737	Valid
3	Pertanyaan 3	0.05	0,000	0,756	Valid
4	Pertanyaan 4	0.05	0,000	0,716	Valid
5	Pertanyaan 5	0.05	0,000	0,723	Valid
6	Pertanyaan 6	0.05	0,012	0,452	Valid
7	Pertanyaan 7	0.05	0,000	0,657	Valid
8	Pertanyaan 8	0.05	0,001	0,584	Valid
9	Pertanyaan 9	0.05	0,000	0,653	Valid
10	Pertanyaan 10	0.05	0,000	0,760	Valid

Sumber : Data pengolahan 2015

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17.0 for window menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel motivasi (X) pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% keseluruhan item valid, berarti keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

## 2. Prestasi Kerja (variabel Y)

Menurut Priyatno (2010:90) dari *output* dapat diketahui nilai korelasi antara skor item X (motivasi) dan skor total Y (prestasi kerja). Nilai ini kita bandingkan dengan r tabel, r tabel dapat dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0,361 (dilihat pada lampiran 12 tabel r).

Uji validitas terhadap motivasi dengan menggunakan SPSS versi 17.0 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y)**

No	Item	PValue $\alpha$ 0.05	Signifikan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.05	0,000	0,618	Valid
2	Pertanyaan 2	0.05	0,000	0,746	Valid
3	Pertanyaan 3	0.05	0,000	0,795	Valid
4	Pertanyaan 4	0.05	0,000	0,625	Valid
5	Pertanyaan 5	0.05	0,000	0,877	Valid
6	Pertanyaan 6	0.05	0,000	0,634	Valid
7	Pertanyaan 7	0.05	0,000	0,810	Valid
8	Pertanyaan 8	0.05	0,000	0,742	Valid
9	Pertanyaan 9	0.05	0,000	0,656	Valid
10	Pertanyaan 10	0.05	0,000	0,736	Valid

Sumber : Data pengolahan 2015

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 17.0 for window menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel motivasi (X) pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% keseluruhan item valid, berarti keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrument tersebut pada dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan variabel motivasi dan variabel prestasi kerja (Y) penulis menggunakan *Alpha Cronbach's*.

Menurut Sekaran dalam priyatno (2010:98) reliabilitas kurang dari 0,6

adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

#### 1. Motivasi (Variabel X)

Uji reliabilitas variabel motivasi menggunakan SPSS versi 17.0 for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 3

Reliabilitas statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.869	10

Sumber : Data pengolahan 2015

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869 > 0,6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Tabel 4

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X)

No	Item Cronbach's Alpha Motivasi	Cronbach's Alpha	Hasil reliabilitas
1	0,686	0,849	Reliabel
2	0,666	0,851	Reliabel
3	0,683	0,849	Reliabel
4	0,641	0,853	Reliabel
5	0,635	0,852	Reliabel
6	0,334	0,874	Reliabel
7	0,562	0,858	Reliabel
8	0,468	0,866	Reliabel
9	0,544	0,860	Reliabel
10	0,669	0,849	Reliabel

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel motivasi reliabel semua.

#### 2. Prestasi Kerja (Variabel Y)

Uji reliabilitas variabel prestasi kerja menggunakan SPSS versi 17.0 for windows yaitu dengan hasil :

**Tabel 5**  
**Reliabilitas statistik**

Cronbach's Alpha	N of Item
.895	10

Sumber : Data pengolahan 2015

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895>0,6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

**Tabel 6**  
**Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja (Y)**

No	Item Cronbach's Alpha prestasi kerja	Cronbach's Alpha	Hasil reliabilitas
1	0,535	0,891	Reliabel
2	0,672	0,882	Reliabel
3	0,733	0,878	Reliabel
4	0,546	0,891	Reliabel
5	0,841	0,872	Reliabel
6	0,512	0,897	Reliabel
7	0,754	0,877	Reliabel
8	0,680	0,833	Reliabel
9	0,522	0,892	Reliabel
10	0,655	0,884	Reliabel

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel prestasi kerja reliabel semua.

## 2. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS Versi 17.0 for window yaitu dengan hasil :

Tabel 6  
Hasil regresi linier sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.514	5.258		1.049	.303
	Motivasi	.878	.128	.792	6.864	.000

Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data pengolahan 2015

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,514 + 0,878X$$

Konstanta sebesar 5,514 artinya motivasi (X) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 5,514. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,878 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,878. koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara motivasi dengan prestasi kerja, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### 3. Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 7 Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.614

Menurut sugiyono (2009:250) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00-0,199 = sangat rendah

0,20-0,399 = rendah

0,40-0,599 = sedang

0,60-0,799 = kuat

0,80-1000 = sangat kuat

Koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,792

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,792<sup>2</sup> atau 0,627 (62,7%)

Karena nilai korelasi sederhana berada diantara 0.60-0,799, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi terhadap prestasi kerja.

### 4. Uji Hipotesis

Tabel 8 Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.514	5.258		1.049	.303
	motivasi	.878	.128	.792	6.864	.000

Dependent Variable: prestasi kerja

Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi dan prestasi kerja maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) yaitu :

$H_0$  :  $\rho = 0$ , yang berarti ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja

$H_a$  :  $\rho \neq 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja.

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan 0,05. Signifikan 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

- c. Menentukan t hitung  
Berdasarkan output diperoleh t hitung sebesar 6,864.
- d. Menentukan t tabel  
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30-1-1=28$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,048407 (dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0.05,28) lalu tekan enter.
- e. Kriteria pengujian  
Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$   
Ho ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- f. Membandingkan t hitung dengan t tabel  
Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $6,864 > 2,048$ ) maka Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang.

## G. Pembahasan

Dari hasil uji validitas *output* dapat diketahui nilai korelasi antara skor item motivasi, skor prestasi kerja, skor total motivasi dan skor total prestasi kerja. Nilai ini kita bandingkan dengan r tabel dapat dicari pada signifikan 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0,361 dapat disimpulkan bahwa dari item pertanyaan variabel motivasi (X) dinyatakan valid

semua r hitung  $> r \text{ tabel}$  dan item pertanyaan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid semua karena r hitung  $> r \text{ tabel}$ .

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada *Output Reliability Statistics* motivasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869. Karena nilai nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item atau pertanyaan variabel motivasi reliabel untuk seluruh item atau pertanyaan dan untuk *Reliability Statistics* prestasi kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan prestasi kerja reliabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X) dan variabel prestasi kerja (Y) pada PT Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 5,514 + 0,878X$ . Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,878 artinya jika pengaruh motivasi mengalami kenaikan 1, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,878. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,792. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,627 (62,7%) sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan dalam variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil analisis korelasi linier sederhana dapat dilihat pada *output model summary* dari analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan *output* diperoleh angka R sebesar 0,792,



karena nilai korelasi sederhana berada diantara 0,60-0,792, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

Dan untuk uji hipotesis nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,864 > 2,048$ ) jadi  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pada PT. Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang.

## H. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X) dan variabel prestasi kerja (Y) pada PT. Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi  $Y = 5,514 + 0,878X$ . Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) 0,878 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,878. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif motivasi dengan prestasi kerja, semakin tinggi pemberian motivasi (insentif dan penghargaan) maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.
- b. Hasil koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,792. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,627 (62,7%) sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan dalam variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil analisis korelasi linier sederhana

dapat dilihat pada *output model summary* dari analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan *output* diperoleh angka R sebesar 0,792, karena nilai korelasi sederhana berada diantara 0,60-0,792, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

- c. Dan untuk uji hipotesis nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,864 > 2,048$ ) jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pada PT. Asuransi Sinarmas Mulia Cabang Palembang.

### 2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan penulis antara lain perusahaan harus terus menerus meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan melalui kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen dalam perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP, Malayu. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan masalah*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.

- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Medicom. Yogyakarta.
- Rosidah dan Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia: Bandung.
- Siswanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Suad Husnan, Heidjrahman. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. BPFE: Yogyakarta.
- Subagyo dan Djarwanto. 2005. *Statistik Induktif*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Uno, B, Hamzah. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo. Bandung.
- Yuliana. 2008. *Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PD. Citra Aneka Electonics*. Skripsi (tidak dipublikasikan). UNSRI Palembang.