

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMI
PUTRA 1912 CABANG GOWA**

**ANDI KAFRAWI JAFAR
105 720 4122 13**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMI PUTRA 1912
CABANG GOWA**

ANDI KAFRAWI JAFAR

105 720 412 213

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : **ANDI KAFRAWI JAFAR**
Stambuk : **10572 04122 13**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Dengan Judul : **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Pura 1912 Cabang Gowa**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Srata 1 (S1) pada hari Sabtu, 06 Juni 2018 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar,

2018

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Hj. Naidah, SE., M.Si.

Pembimbing II



Sri Andyaningsi, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 10 934 85


HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi Atas Nama Andi kafrawi jafar , Nim 105720412213 Ini Telah Diperiksa Dan Diterima Oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar No.0006 /2018Tahun 1439 H/2018 Dan Telah Dipertahankan Didepan Penguji Pada Hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H Sebagai persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar ,21 Syawwal 1439 H

06 Juni 2018


Panitia Ujian :


1. Pengawas Ujian : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM ()
(Rektor Unismu Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM ()
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekertaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM ()
(Wakil Dek. I Fak. Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji :

1) Dr. Hj. Ruliaty MM. ()

2) Hj. Naidah, SE.,M.SI. ()

3) Nasrullah SE.MM ()

4) Syafaruddin, SE., MM. ()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Kafrawi Jafar

Nim : 105720412213

Program Studi : Strata Satu (S1)

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, November 2017

Yang Menyatakan,

Andi Kafrawi Jafar

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan taufiq-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang goa.. Sholawat serta salam kami haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya ke jalan kebenaran dan keadilan.

Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh) . Dalam menyusun skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil. Dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Moh Aris Pasigai SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan seluruh dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Pembimbing I, HJ Naidah,SE.,M.Si dan Pembimbing II, Sri Adyaningsi, SE.,MM Yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan

memberikan arahan kepada penulis sejak penulisan proposal hingga Skripsi.

5. Agus Prasetyo selaku Kepala Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Asuransi jiwa yang telah memberikan masukan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Kedua Orang Tuaku, Ayahanda .Abd jafar dan Ibunda Hasna S.Pd , serta saudaraku Andi Nur Amilani dan Muh. fahri, yang senantiasa mengalirkan kesejukan kasih melalui upaya dan do'a serta sebagai motivasi utamaku.
7. Buat sahabat – sahabatku Badariah N, Edi mustari, Asdar yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
8. Kakanda Eva musdalifa, SE dan Riska amelia, SE yang telah memberikan masukan dalam penulisan Skripsi ini.
9. Teman-teman angkatan 2013 jurusan Manajemen khususnya kelas MAN 1-13 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu – satu.

Terima kasih atas kerjasamanya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Dan semoga segala bentuk bantuan dan do'a mereka dicatat sebagai amal ibadah oleh Allah SWT serta mendapat balasan yang berlipat ganda. Amin ya robbal ,,alamin.

Makassar, Januari 2018

Penulis

ABSTRACT

ANDI KAFRAWI JAFAR, Stambuk 105720412213, **Influence Motivation Against Employee Performance PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 cabang gowa**, guided by HJ. Naida As a guide I and Sri andayaningsi as mentors II.

This research was conducted at PT.Asuransi soul with earth son 1912 branch of gowa, research population is all employees of PT.Asuransi soul bersam bumi son 1912 branch gowa and as many as 42 employees while the sample size is determined using slovin method as much as 42 sample employees. Data were collected using observation technique, questionnaire, while data analysis using validity test, reliability test, simple linear regression test, coefficient of determination. And hypothesis test using sprial test (t statistic test)

The result of data analysis shows that motivation variable with employee performance on PT.Asuransi soul with earth son of 1912 branch of gowa, which is shown with bigger validity test from r_{tabel} 0,423 (valid), reliability test obtained Cronbach's Alpha value bigger than r_{tabel} (Cronbach's Alpha 0.738 > r_{tabel} 0,423), simple linear regression test $Y = a + bX$ or ($Y = 10,026 + 0,964X$) (positive value), coefficient of determination 0,788, while for test of hypothesis obtained t_{hitung} value bigger than t_{table} (t_{hitung} 9,056 > t_{table} 2,068) at a significant level of 5%

Keywords: Effect of Motivation on Employee Performance

ABSTRAK

ANDI KAFRAWI JAFAR, Stambuk 105720412213, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa**, dibimbing oleh HJ. Naida Sebagai pembimbing I dan Sri andayaningsi sebagai pembimbing II.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa dan sebanyak 42 karyawan sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode slovin sebanyak 42 karyawan sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi.serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan sprial (uji statistik t)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebi besar dari $r_{tt} = 0,423$ (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tt} (*Cronbach's Alpha* 0,738 > $r_{tt} = 0,423$), uji regresi linear sederhana $Y = a+bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 9,056 > t_{tabel} = 2,068$) pada taraf signifikan 5%

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Pengertian Sumber daya Manusia.....	4
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
C. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi.....	7
D. Jenis-Jenis Motivasi	11
E. Teori Motivasi.....	13
F. Pengertian Kinerja	17
G. Kerangka Pikir	20

H. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Metode Pengumpulan Data	22
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Metode Analisis	23
E. Variable dan Definisi Operasional	24
BAB IV SEJARAH DAN VISI MISI PERUSAHAAN	26
A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga	26
B. Visi dan Misi Organisasi	28
C. Struktur Organisasi dan Job Description	29
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Karakteristik Responden	34
B. Deskripsi Variabel	35
C. Analisis Data	41
D. Pengujian Hipotesis	45
E. Pembahasan	47
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Tabel 4.1 Struktur Organisasi	29
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 5.2 Usia Responden	35
Tabel 5.3 Deskripsi Variabel Motivasi	36
Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel 5.5 Uji Validitas	41
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	43
Tabel 5.7 Hasil Oleh Data Regresi Linier Sederhana	44
Tabel 5.8 Hasil Koefisien Determinasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan

tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012:3).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah

suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa dijadikan sebagai objek penelitian”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah , Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa Kinerja karyawan di masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi para pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013 : 1), dalam bukunya manajemem sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. Sumber daya manusia (human resource) dan
2. Sumber daya non manusia (non human resource)

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001 : 37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di

lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

B. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumberdaya manusia :

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya Manajemen Sumberdaya manusia (2002 : 10). Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, (2002 : 14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan

organisasi data direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya keagihan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, Dalam bukunya Manajemen Personalialia (1998 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di

atas planning, organising, leading dan controlling merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia..

C. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia (2001 : 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,

mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2002 : 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu

memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 373) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.

Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Sondang P. Siagian (2006 : 269), dalam bukunya Manajemen sumberdaya manusia menegaskan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

D. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjirachman dan Suad Husnan dalam bukunya manajemen personalia (2002 : 204) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :

- 1). Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik

- 2). Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.

- 3). Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.

- 4) Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.

- 5) Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “Democraton Management ” atau konsultatif “ consultative supervision “.

6) Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “ overlap “ dengan persaingan dan pemberian penghargaan.

7) Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya memnggunakan unsur “ Ancaman ” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

E. Teori Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “ manusia (seseorang) hanya

melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori itu adalah :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam

memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene Factors). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja , kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Prestasi (achievement) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai ,termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi,

terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan Seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (Expectancy)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para

pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

F. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan

buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Keban (Sukardi, 2005 : 242) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

1. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Munawir (2000:31) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.
2. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
4. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya.
2. Selain digunakan untuk melihat kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.
3. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
4. Memberi petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
5. Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

G. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Tri Wahyuni (2013)	Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel yang dimiliki memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja
2.	Vellina Tambunan (2013)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan	Pendidikan (X1), Upah (X2), Insentif	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel

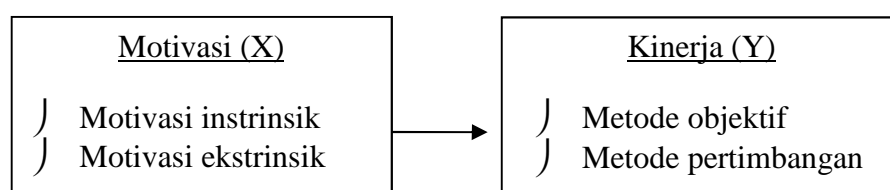
		sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	(X3), Jaminan sosial (X4). Pengalaman Kerja (X5), Produktivitas Tenaga Kerja (Y).	independen hanya tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yakni upah, insentif dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
3.	Kunti Aprilia Lisanti (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Motivasi Kerja (X1), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
4.	Sindi Larasati (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Variabel motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3).	Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.
5.	Johanes Eliezer Ayer (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Variabel tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori,	berdasarkan hasil uji variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489)

6.	Nur Wahyu Hidayati (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sht Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen	Analisis deskriptif variabel disiplin diperoleh hasil tinggi 100%, cukup 0%, kurang 0%, sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki disiplin yang tinggi.	Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi diperoleh hasil tinggi 43,55%, cukup 52,2%, kurang 8,70%, sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki motivasi yang tinggi.
----	---------------------------	---	---	---

H. Kerangka Pikir

Pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terhadap pelanggan yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan asset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka karyawan diberikan motivasi secara tepat. Motivasi yang dimaksudkan adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



I. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar, PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan. Mulai Bulan Maret Sampai Bulan Mei 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.

2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

D. Metode Analisis

Analisis regresi sederhana menurut EK. Syamsuddin Djafar dalam bukunya statistic I & II (2001 : 63) ,digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

X = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan

b = Koefesien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung, yaitu :

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

$$a = \frac{\sum Y - b\sum X}{n}$$

Di mana : N adalah jumlah pasang pengukuran / observasi.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas adalah Motivasi (X), dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y),

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap

variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Motivasi (X), yaitu balas jasa yang diberikan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 cabang Gowa kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yang terdiri dari finansial dan nonfinansial.
2. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang terdiri dari faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Pada awalnya Persatoen Goeroe-goeroe Hindia Belanda (PGHB) yang dipelopori oleh Mas Ngabei Dwidjosewojo, Mas Karto Hadi Soebroto, dan Mas Adimidjojo mendirikan perkumpulan yang bergerak di bidang asuransi jiwa dengan nama Onderlinge Levensverzekering Maaatscappij PGHB yang disingkat OLMij PGHB pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang. Namanya kemudian berubah menjadi OLMij.

Boemi Poetera yang dalam perkembangannya kemudian berganti nama menjadi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 / AJB BUMIPUTERA 1912.

Pada mulanya perusahaan hanya melayani para guru sekolah Hindia Belanda, kemudian perusahaan memperluas jaringan pelayanannya ke masyarakat umum. Dengan bertambahnya anggota, maka para pengurus sepakat untuk mengubah nama perusahaannya. Berdasarkan rapat anggota/pemegang polis di Semarang, November 1914, nama O, Lmij PGHB diubah menjadi O, Lmij. Boemi poetra. Pada tahun 1942 ketika Jepang berada di Indonesia, nama O, Lmij. Boemi poetra yang menggunakan bahasa asing segera di ganti. Pertanggunganaan Djiwa (PTD) Boemi poetra, yang merupakan satu-satunya perusahaan asuransi jiwa nasional yang tetap bertahan. Namun

karena dirasa kurang memiliki rasa kebersamaan, maka pada tahun 1953 PTD Boemi Poetra dihapuskan. Dan hingga sekarang terkenal dengan nama Asuransi Jiwa Bersama (AJB) di depan nama Bumiputera 1912 yang merupakan bentuk badan hukum.

Pada tahun 1912, perusahaan pindah ke Yogyakarta. Pada tahun 1934 perusahaan melebarkan sayapnya dengan membuka cabang-cabang di Bandung, Jakarta, Surabaya, Palembang, Medan, Pontianak, Banjarmasin, dan Ujung Pandang. Dengan demikian semakin berkembang, maka tahun 1958 secara resmi kantor pusat dipindahkan ke Jakarta, dan pada tahun 1959 secara resmi kantor pusat AJB Bumiputera berdomisili di Jakarta.

Selama lebih Sembilan dasawarsa, Bumiputera telah berhasil melewati berbagai rintangan yang amat sulit, antara lain pada masa penjajahan, masa revolusi, dan masa-masa krisis ekonomi seperti senering di tahun 1965 dan krisis moneter yang dimulai pada pertengahan tahun 1997.

Salah satu kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaannya yang unik, dimana Bumiputera adalah satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk mutual atau usaha bersama, artinya pemilik perusahaan adalah pemegang polis bukan pemegang saham. Jadi perusahaan tidak berbentuk PT atau Koperasi. Hal ini dikarenakan premi yang diberikan kepada perusahaan sekaligus dianggap modal. Badan perwakilan para pemegang polis ikut serta menentukan garis-garis besar haluan perusahaan, memilih dan mengangkat direksi, dan ikut serta mengawasi jalannya perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 memulai usahanya dengan modal awal nol sen. Dengan demikian, perusahaan asuransi ini berbentuk onderling atau mutual (Usaha Bersama), karena perusahaan dapat didirikan tanpa harus menyediakan modal lebih dahulu. Uang yang diterima perusahaan untuk pertama kalinya berasal dari kelima peserta kongres PGHB yang menjadi O.Lmij. PGHB. Syarat utamanya adalah bahwa ganti rugi tidak akan diberikan kepada ahli waris pemegang polis yang meninggal sebelum polisnya berjalan selama tiga tahun penuh. Perusahaan ini hanya mengutamakan pembayaran premi sebagai modal kerjanya dan tidak mendapatkan honorarium bagi para pengurusnya, sehingga mereka bekerja dengan sukarela.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

1. AJB Bumiputera 1912 menjadi perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang kuat, Menguntungkan, dan Terkemuka di Indonesia.
2. Didukung oleh sumber daya manusia (SDM) professional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme.

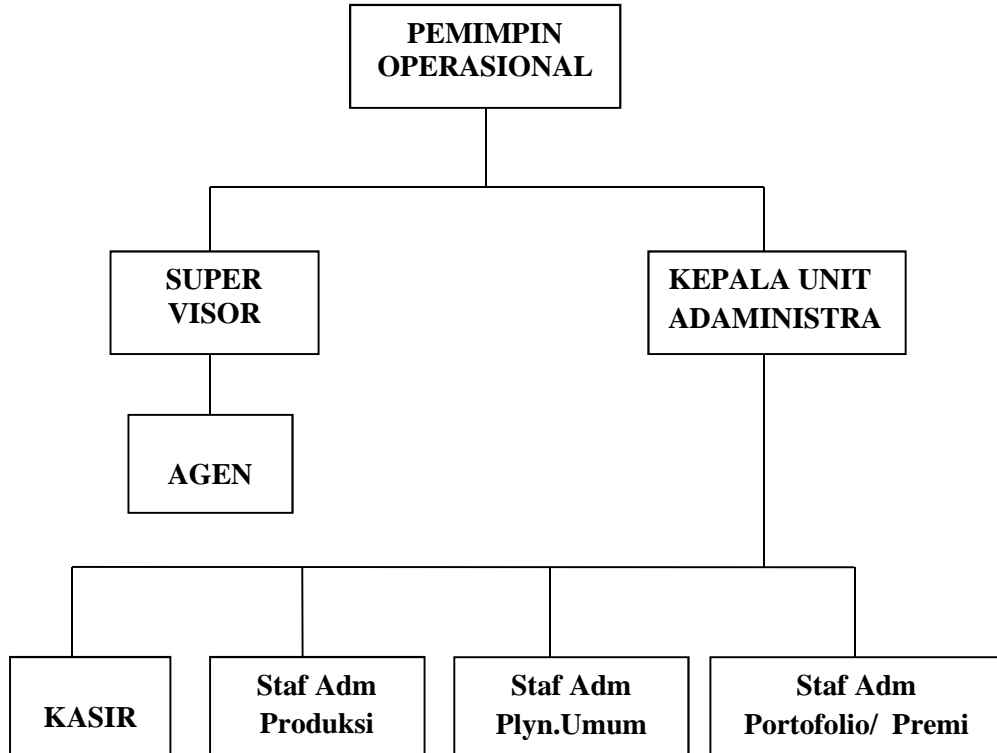
2. Misi

1. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang kuat, melalui dukungan teknologi informasi yang modern dan terintegrasi, mengembangkan produk yang berkualitas dan SDM yang berkinerja tinggi serta melaksanakan Good Corporate Governance (GCG) dengan baik dan benar.

2. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang menguntungkan melalui surplus operasional disetiap Kantor Cabang, pengelolaan investasi yang optimal dan menguntungkan, keseimbangan antara aset dan kewajiban untuk menjadi perusahaan yang sehat secara financial.
3. Kami menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terkemuka melalui intersifikasi pemasaran untuk mampu masuk dalam 5 (lima) besar industry dan membangun citra perusahaan sehingga selalu berada di benak dan di hati masyarakat.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Job Description

Job Description berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh pegawai di AJB Bumiputera 1912 cabang gowa sebagai berikut:

1) Tugas dan Wewenang Pemimpin Operasional

Bertanggung jawab atas seluruh unit kerja yang ada di kantor operasional dengan batasan wewenang yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2) Tugas dan Wewenang Supervisor

- a. Sebagai rekruter.
- b. Trainer (pelatih) dan pembina.
- c. Analisator prospek / pasar.
- d. Mengawasi pelaksanaan mekanisme kerja agen.
- e. Problem solver, menangani permasalahan-permasalahan penjualan agen.
- f. Mengawasi / fungsi pengawasan mitra kerja agen.
- g. Bertanggung jawab atas target produksi dan target income dalam unit kerja.

3) Tugas dan Wewenang Kepala Unit Administrasi (KUA)

- a. Mengecek kebenaran / keabsahan transaksi masuk/ keluar dan dicatat dalam buku kontrol kas harian.
- b. Mengecek kebenaran fisik uang di kas bersama kasir pada akhir jam kerja.

- c. Membuat laporan hasil bisnis secara mingguan atau bulanan ke cabang.
- d. Laporan cashflow dan by non kontraktual.
- e. Mengecek kebenaran kelengkapan/ perhitungan klaim.
- f. Mencatat dan melaksanakan rapat mingguan/ konservasi.
- g. Distribusi kuitansi premi kepada supervisor / agen.
- h. Bertanggung jawab atas administrasi keuangan.

4) Tugas dan Wewenang Staf Administrasi Portofolio & Kuitansi / Premi

- a. Mencatat kuitansi premi kepada supervisor / agen.
- b. Mengecek kebenaran setoran premi agen.
- c. Mengecek premi tertunda.
- d. Membuat surat konfirmasi kepada pemegang polis.
- e. Mencatat tanggung jawab penagihan premi secara mingguan atau bulanan.
- f. Mencatat perkembangan hasil penagihan agen secara harian.
- g. Mencatat perkembangan portofolio kantor operasional.
- h. Laporan kegiatan kantor operasional.
- i. Membuat SUJ Supervisor / agen.
- j. Membuat laporan perkembangan income.

5) Tugas dan Wewenang Staf Administrasi Produksi

- a. Mengecek kebenaran / kelengkapan SPAJ.
- b. Mencatat SP/ provisi dalam buku produksi dan provisi.

- c. Mencatat distribusi polis kepada agen.
- d. Mencatat perkembangan produksi secara harian.
- e. Mencatat stock dan penggunaan kuitansi pertama.
- f. Mencatat persediaan sarana operasional (SP, bonus, saleskit).
- g. Laporan Kunjungan Wawancara Janji Produksi (KWJP)
- h. Mencatat surat-surat ke dalam buku agenda surta keluar.
- i. Tertib kearsipan.

6) Tugas dan Wewenang Kasir

- a. Menerima transaksi keuangan dari KUA dan membayar voucher (penerimaan dan pengeluaran).
- b. Entry data transaksi keuangan kedalam LBK.
- c. Membuat rekonsiliasi bank.
- d. Membuat data alat pembayaran KU, 10/25.
- e. Memilah-milah voucher berikut bukti transaksi (lengkap secara mingguan ke kantor cabang).
- f. Mencatat keadaan buku cek keluar atau masuk.
- g. Mengentry atau mencatat utang piutang (ke buku tambahan MT SUP).
- h. Mencatat pengobatan pegawai (pribadi/keluarga) buku tambahan.

7) Tugas dan Wewenang Administrasi Pelayanan Umum

- a. Entry SPAJ (Surat Permintaan Asuransi Jiwa).
- b. Membuat laporan klaim.
- c. Pinjaman polis (dicatat dalam buku pinjaman polis).

- d. Perubahan pemulihan polis (dicatat dalam buku repuli)
- e. Melayani keluhan dan konfirmasi kepada pemegang polis.
- f. Mencatat barang-barang inventaris milik perusahaan ke dalam buku dan membuat laporan setiap akhir tahun.
- g. Administrasi keagenan (Buku Induk Keagenan).
- h. Membuat data mutasi keagenan.

8) Tugas dan Wewenang Agen

- a. Fungsi dalam organisasi dengan menciptakan kepuasan pelanggan pasar melalui produk dan pelayanan sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan serta tercapainya sasaran operasional produksi.
- b. Tugas pokoknya adalah melakukan perencanaan dan pengaturan kerja, melakukan penutupan penjualan asuransi jiwa, melakukan pelayanan pada pemegang polis, melakukan penagihan premi di wilayah dan melakukan pengamatan perkembangan pasar.
- c. Pembagian waktu kerja; 20 % waktu kerja agen di kantor, 80 % waktu kerja agen di lapangan (di luar kantor).
- d. Larangan, antara lain: merangkap kerja pada perusahaan asuransi jiwa lain, menagih premi tanpa menggunakan kuitansi, menyalahgunakan uang premi dan wewenang yang diberikan untuk kepentingan umum.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dari tiga variabel yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan kualitas pelayanan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa, Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada ketiga variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan uji t (parsial) dan uji determinasi yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai terhadap variabel kedisiplinan sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	34%
Perempuan	27	66%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari 42 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan 27 sebanyak orang atau 66%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 5.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 tahun	6	8%
31 – 40 tahun	27	80%
41 – 50 tahun	9	12%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 42 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 atau 80%.

B. Deskripsi Variabel

Agar memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa, maka berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa, untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka akan dinilai dari hasil tanggapan responden, antara lain :

1. Variabel Motivasi (X)

Tabel 5.3 Deskripsi Variabel Motivasi

N0	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Total skor	Rata-rata
		5		4		3		2		1			
1	X1	36	180	6	24	-	-	-	-	-	-	204	4,85
2	X2	-	-	-	-	1	9	41	82	-	-	91	2,17
3	X3	40	200	2	8	-	-	-	-	-	-	208	4,95
4	X4	-	-	-	-	-	-	34	68	8	8	76	1,81
5	X5	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
6	X6	-	-	-	-	-	-	31	62	11	11	73	1,73
7	X7	8	40	33	132	3	9	-	-	-	-	181	4,31
8	X8	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	4,20
9	X9	8	40	-	-	-	-	34	136	-	-	176	4,20
10	X10	-	-	2	8	37	111	3	6	-	-	125	2,97
Jumlah		610		388		126		354		19		1500	33,72
Rata-rata Keseluruhan (Motivasi)													3,37

Sumber : Data Primer diolah 2017

Dari tabel deskripsi variabel motivasi diatas pada pernyataan X.1 (Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 36, responden menjawab setuju (S) frekuensi 6, dengan total skor perolehan 204, yakni dengan rata-rata 4,85 dengan kriteria penilaian “baik”, pernyataan X.2 (Dalam bekerja saya selalu mencapai target) responden menjawab sangat setuju (CS) frekuensi 1, responden menjawab setuju (TS) frekuensi 41, dengan total skor perolehan 91, yakni dengan rata-rata 2,17, dengan kriteria penilaian “Tidak Setuju”, pernyataan X.3 (Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 40, responden menjawab setuju (S) frekuensi 2 dengan total skor perolehan 208, yakni dengan rata-rata 4,95, dengan kriteria penilaian “baik”,

pernyataan X.4 (Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan) responden menjawab sangat setuju (TS) frekuensi 34, responden menjawab setuju (STS) frekuensi 80, dengan total skor perolehan 76, yakni dengan rata-rata 1,81 dengan kriteria penilaian “sangat tidak setuju”, pernyataan X.5 (Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20, dengan total skor perolehan 190, yakni dengan rata-rata **4,53** dengan kriteria penilaian “baik”, pernyataan X.6 (Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan) responden menjawab sangat setuju (TS) frekuensi 31, responden menjawab setuju (STS) frekuensi 11, dengan total skor perolehan 73, yakni dengan rata-rata 1,73 dengan kriteria penilaian “sangat tidak setuju”, pernyataan X.7 (Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 33, responden menjawab cukup setuju (CS) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 181, yakni dengan rata-rata 4,31 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan X.8 (Teman-teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 36, dengan total skor perolehan 176 yakni dengan rata-rata 4,20 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan X.9 (Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (TS) frekuensi 36, dengan total skor perolehan 176 yakni dengan rata-rata 4,20 dengan kriteria penilaian “sangat

baik”, pernyataan X.10 (Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bertugas) responden menjawab sangat setuju (S) frekuensi 2, responden menjawab setuju (CS) frekuensi 37 dan responden menjawab tidak setuju (TS) 3 dengan total skor perolehan 125 yakni dengan rata-rata 2,97 dengan kriteria penilaian “ tidak baik”.

Adapun jumlah rata-rata responden pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa yaitu sebesar 33,72 dari 10 item pernyataan, jadi $33,72 : 10 = 3,37$, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori “baik”.

2. Variabel Kinerja

Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

N0	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Total skor	Rata-rata
		5	60	4	120	3	60	2	60	1	60		
1	Y1	12	60	30	120	-	-	-	-	-	-	180	4,29
2	Y2	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
3	Y3	4	20	38	152	-	-	-	-	-	-	172	4,09
4	Y4	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	4,19
5	Y5	4	20	38	152	-	-	-	-	-	-	172	4,09
6	Y6	23	115	19	76	-	-	-	-	-	-	191	4,55
7	Y7	28	140	14	56	-	-	-	-	-	-	196	4,67
8	Y8	24	120	18	72	-	-	-	-	-	-	192	4,57
9	Y9	24	120	18	72	-	-	-	-	-	-	192	4,57
10	Y10	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
Jumlah		855		996		-		-		-		1851	44,08
Rata-rata Keseluruhan (Kinerja)													4,40

Sumber : Data Primer diolah 2017

Dari tabel deskripsi variabel kinerja diatas pada pernyataan Y.1 (Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 12, responden menjawab setuju (S) frekuensi 30, dengan total skor perolehan 180, yakni dengan rata-rata 4,29 dengan kriteria penilaian “baik”, pernyataan Y.2 (Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20, dengan total skor perolehan 190, yakni dengan rata-rata 4,53, dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.3 (Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 4, responden menjawab setuju (S) frekuensi 38 dengan total skor perolehan 172, yakni dengan rata-rata 4,09, dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.4 (Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 34, dengan total skor perolehan 176, yakni dengan rata-rata 4,19 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.5 (Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 4, responden menjawab setuju (S) frekuensi 38, dengan total skor perolehan 172, yakni dengan rata-rata **4,53** dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.6 (Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 23, responden menjawab setuju (S) frekuensi 19, dengan total skor perolehan 191,

yakni dengan rata-rata 4,55 dengan kriteria penilaian “sangat tidak setuju”, pernyataan Y.7 (Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 28, responden menjawab setuju (S) frekuensi 24, dengan total skor perolehan 196, yakni dengan rata-rata 4,67 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.8 (Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 24, responden menjawab setuju (S) frekuensi 18, dengan total skor perolehan 192 yakni dengan rata-rata 4,57 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.9 (Kemampuan karyawan melakukan komunikasi dengan rekan kerja) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 24, responden menjawab setuju (S) frekuensi 18, dengan total skor perolehan 192 yakni dengan rata-rata 4,57 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.10 (Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (S) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20 , dengan total skor perolehan 190 yakni dengan rata-rata 4,53 dengan kriteria penilaian “ sangat baik”.

Adapun jumlah rata-rata responden pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa yaitu sebesar 44,08 dari 10 item pernyataan, jadi $44,08 : 10 = 4,40$, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori “sangat baik”.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan.

Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 8 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 42 - 2 = 40$), didapat $r_{tt} = 0,31$. Jika r_{tt} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari r_{tt} dan dinilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.5

Uji Validitas

No	Indikator	r_{tt}	r_{tt}	Keterangan
1	Motivasi			
) Indikator 1	0.607	0,312	Valid
) Indikator 2	0.493	0,312	Valid
) Indikator 3	0.436	0,312	Valid
) Indikator 4	0.647	0,312	Valid
) Indikator 5	0.699	0,312	Valid
) Indikator 6	0.669	0,312	Valid
		0.885	0,312	Valid

) Indikator 7	0.846	0,312	Valid
) Indikator 8	0.846	0,312	Valid
) Indikator 9	0.677	0,312	Valid
) Indikator 10			
	Kinerja Karyawan			
2) Indikator 1	0.748	0,312	Valid
) Indikator 2	0.932	0,312	Valid
) Indikator 3	0.534	0,312	Valid
) Indikator 4	0.664	0,312	Valid
) Indikator 5	0.534	0,312	Valid
) Indikator 6	0.934	0,312	Valid
) Indikator 7	0.799	0,312	Valid
) Indikator 8	0.926	0,312	Valid
) Indikator 9	0.926	0,312	Valid
) Indikator 10	0.932	0,312	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuisioner, 2017

Tabel 5.5 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\alpha} = 0,312$ (nilai r_{α} untuk $n= 42$), sehingga semua indikator tersebut adalah variabel

2. Uji Reliabilitas (R)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dala mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semaking stabil pula alat pengukur tersebut.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	20

Sumber: output SPSS 24.00

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r_{tt} sebesar 0,312, nilai alpha sebesar 0,940 yang lebih besar dengan r_{tt} . Kesimpulannya $\text{Alpha} = 0,940 > r_{tt} = 0,312$ artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 24, yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Hasil Oleh Data Regresi Linier Sederhana

		Coefficients^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.245	3.146		3.893	.000
	MOTIVASI	.941	.093	.849	10.164	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : output SPSS 24.00

Pada tabel 5.7 nilai constant (a) adalah 12.245 sedangkan nilai Motivasi (X) adalah 0,941. Maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX$ atau ($Y = 12.245 + 0,941X$)

Menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa sebesar 10,026 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,941 artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat 0,941.

Dari tabel coefficient diketahui nilai $t_{hitung} = 10,164 > t_{tabel}$ adalah 2,018 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa.

D. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 24.00 di dapat nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 5.8

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.714	1.950

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : output SPSS 24.00

Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien kolerasi (R^2) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa positif dan sangat erat.

Hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 yang berarti 72,1%, variabel bebas (X) menjelaskan variabel tidak bebas (Y) atau dengan kata lain, variabel bebas (X) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) ialah 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan antara Variabel Motivasi (*Independen*) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*) pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t_{hitung} 10.164 sedangkan nilai t_{tabel} 2,018 menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh dibawah 0,005 atau 5%.

Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu factor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu menurut Edy Sutrisno (2009:109).

Simpulan hasil analisis dari skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa” yang sama oleh Reskar (2011) hasil mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindifikasi asumsi awal penulis terbukti benar

yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang lebih dari 72,1% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan membutuhkan motivasi dalam menukung pekerjaan mereka.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa”. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hi} 10.164 lebih besar dari t_{ti} 2,108 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa positif dan sangat erat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan Motivasi kepada karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa sehingga kinerja karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional kepada karyawan.

-
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2002, **Statistik I & II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2002, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- , 2004, **Dasar-Dasar Perbankan**, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2012, **Manajemen Perbankan**, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang, M, 2000, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1998, **Manajemen Personalia**, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto. J, 2001, **Poduktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT.Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa

Data Responden

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur :Tahun

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
3. Berikan tanda centang () pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

A. Kuesioner Motivasi (X)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan					
2	Dalam bekerja saya selalu mencapai target					
3	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
4	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang					
6	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
7	Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik					
8	Teman-teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan					
9	Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan					
10	Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat bertugas					

➤ Kuesioner Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.					
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
3	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan.					
6	Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
8	Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya					
9	Kemampuan karyawan melakukan komunikasi dengan rekan kerja					
10	Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan bak dalam menyelesaikan pekerjaan					

DATA TABULASI KUESIONER

➤ Variabel Motivasi

No.	Variabel Motivasi										JUMLAH	RATA-RATA
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10		
1	4	2	4	1	4	1	3	4	2	2	27	2.70
2	4	2	4	1	4	1	4	4	2	2	28	2.80
3	4	2	5	1	4	1	4	4	2	2	29	2.90
4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	30	3.00
5	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	30	3.00
6	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	30	3.00
7	5	2	5	1	4	1	4	4	2	3	31	3.10
8	5	2	5	1	4	1	4	4	2	3	31	3.10
9	5	2	5	2	4	1	4	4	2	3	32	3.20
10	5	2	5	2	4	1	4	4	2	3	32	3.20
11	5	2	5	2	4	1	4	4	2	3	32	3.20
12	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
13	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
14	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
15	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
16	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
17	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
18	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
19	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
20	5	2	5	2	4	2	4	4	2	3	33	3.30
21	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
22	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
23	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
24	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
25	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
26	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
27	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
28	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
29	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
30	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
31	5	3	5	2	5	2	5	5	5	4	41	4.10
32	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40

33	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
34	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
35	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
36	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
37	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
38	5	2	5	2	5	2	4	4	2	3	34	3.40
39	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
40	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
41	5	2	5	2	5	2	5	5	5	3	39	3.90
42	5	3	5	2	5	2	5	5	5	4	41	4.10

➤ Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)										JUMLA H	RATA- RATA
	Y2. 1	Y2. 2	Y2. 3	Y2. 4	Y2. 5	Y2. 6	Y2. 7	Y2. 8	Y2. 9	Y2.1 0		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4.30
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	4.40
21	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4.60
22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4.60

	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.000	.000		.058	.144	.071	.071	.046	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.575*	.953*	.295	.441*	.295	1	.778*	.953*	.953**	.953*	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.058	.003	.058		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.447*	.742*	.229	.343*	.229	.778*	1	.816*	.816**	.742*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.144	.026	.144	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	.548*	.908*	.281	.420*	.281	.953*	.816*	1	1.000**	.908*	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.006	.071	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.548*	.908*	.281	.420*	.281	.953*	.816*	1.00	1	.908*	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.006	.071	.000	.000	.000	0**	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y20	Pearson Correlation	.603*	1.00	.309*	.462*	.309*	.953*	.742*	.908*	.908**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.002	.046	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
JUM LAH	Pearson Correlation	.748*	.932*	.534*	.664*	.534*	.934*	.799*	.926*	.926**	.932*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.779	1.27075

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.432	1	132.432	82.011	.000 ^b
	Residual	35.526	22	1.615		
	Total	167.958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.026	3.040		3.298	.003
	Motivasi	.946	.104	.888	9.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

RIWAYAT HIDUP



ANDI KAFRAWI JAFAR, lahir di Data pada tanggal 26 maret 1994. Anak 2 dari 2 bersaudara, anak dari pasangan Abd. Jafar dan Hasna, S.Pd. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Tahun 2001 di MIS DDI Tubbi Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat, dan pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Polewali Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Baru.