

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA  
(AJB) BUMIPUTERA 1912 CABANG GOWA**

**SKRIPSI**

**NURHIDAYANTI**

**105720478614**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA  
(AJB) BUMIPUTERA 1912 CABANG GOWA**

**NURHIDAYANTI  
105720478614**



***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**

**2019**

## PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini ku persembahkan untuk Bapak dan Ibunda tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya yang tiada mungkin dapat ku balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia karena ku sadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.

Terima kasih Ibu... Terima kasih Bapak....

### MOTTO HIDUP

Tolong menolonglah Kamu dalam (Mengerjakan) Kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan Pelanggaran

(Al Maidah : 2)

Berpikiran terbuka adalah motto hidup orang maju saat ini. Tetapi, terapkan juga setiap batasan yang ada agar nantinya tidak terjatuh. Dan kita semua tahu bahwa jatuh itu sakit

Jangan terpaku pada setiap kata orang yang meremehkanmu, karena mereka sebenarnya hanya ingin menjatuhkanmu.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **NURHIDAYANTI, NIM : 105720478614**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0003/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 13 Syawal 1440 H/17 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Syawal 1440 H

Makassar, .....

03 Juli 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE., MM (.....)  
2. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)  
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)  
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM: 903078**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor asuransi jiwa bersama (AJB) bumiputera 1912 cabang Gowa"  
Nama Mahasiswa : Nurhidayanti  
No Stambuk/NIM : 105720478614  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 03 Juli 2019.

Makassar, 03 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

**Drs. H. Sultan Sarda, MM**  
**NIDN. 0015075903**

Pembimbing II,

**Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC**  
**NIDN. 0904088601**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**

Ketua, Program Studi Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
**NBM: 1085576**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhidayanti  
Stambuk : 105720478614  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB)  
Bumiputera 1912 cabang Gowa"

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Juli 2019

Yang membuat Pernyataan,



Nurhidayanti

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576

## ABSTRAK

NURHIDAYANTI, Stambuk. 105720478614. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa.** Pembimbing I oleh H. Sultan Sarda dan pembimbing II Agusdiwana Suarni.

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa. Penelitian dilaksanakan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Gowa Makassar, dengan mengambil 30 Responden Karyawan, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Untuk menjelaskan karakteristik responden menggunakan analisis persentase, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana yaitu dengan menggunakan variabel independen/bebas(X) dan variabel dependen/terikat(Y) dan penggunaan koefisien determinasi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa. Berdasarkan tabel koefisien nilai t hitung adalah 4.859 dengan taraf signifikan 0,000 karena signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka uji hipotesis  $H_0$  ditolak yang konsekuensinya  $H_a$  diterima yang dalam artian Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa. Lebih lanjut dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) sebesar 0,457, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata kunci : Motivasi kerja, Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan taufiq-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa”**. Sholawat serta salam kami haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya kejalan kebenaran dan keadilan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh)

Teristimewah dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Sading dan ibu Nurhayati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan do'a restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. 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 Muh.Nur Rasyid,SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen dan seluruh dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Dosen pembimbing 1, Bapak Drs.H.Sultan Sarda,SE.,MM dan dosen pembimbing II, Ibu Agusdiwana Suarni.,SE.,M.ACC yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis skripsi.
5. Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Sading dan Ibunda Nurhayati, serta saudaraku Usman, Alida Yahya, lin Andira dan Aan Baitullah, yang senantiasa mengalirkan kesejukan kasih melalui upaya dan do'a serta sebagai motivasi utamaku, semoga Allah SWT selalu menjaga dan melindungi serta memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka.
6. Untuk semua keluargaku tersayang nenekku Rawang dan Masia tante dan om beserta sepupu-sepupuku yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan maupun material untuk menyelesaikan pendidikanku.
7. Untuk yang tersayang Satrianto, Dahalia, Findriati, Misna, Rahayu dan semuanya yang selalu memberikan support dan motivasi buat saya untuk menyelesaikan pendidikanku.

8. Teman-teman seangkatan khususnya Manajemen 4-14 yang telah memberikan dukungan dan turut membantu penulis dalam merampungkan skripsi Terima kasih do'anya selama ini kalian luar biasa.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Terima kasih atas kerja samanya semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Dan semoga segala bentuk bantuan dan do'a mereka di catat sebagai amal ibadah oleh Allah SWT serta mendapat balasan yang berlipat ganda. Amin yarobbal alamin.

Makassar, 03 Juli 2019

NURHIDAYANTI



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
1. Manfaat Teoritis.....	3
2. Manfaat Praktis.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A.Motivasi Kerja .....	5

B. Faktor dan Indikator motivasi.....	6
C. Produktivitas Kerja.....	6
D. Faktor dan Indikator produktivitas kerja .....	7
E. PenelitianTerdahulu .....	9
F.Kerangka Pikir .....	11
G. Hipotesis.....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>13</b>
A. Rancangan Penelitian.....	13
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	13
C. Populasi dan Sampel.....	13
D. Jenis dan Sumber Data .....	14
1. Jenis Data .....	14
2. Sumber Data .....	14
E. Teknik Pengumpulan Data.....	15
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	15
G. Metode Analisis Data.....	17
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>19</b>
A. Sejarah singkat Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera1912.....	19
B. Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912. ....	21
C. Struktur Organisasi dan Job Discription .....	22
D. Produk yang ditawarkan AJB Bumiputera 1912 .....	25
E. Aspek Kegiatan Perusahaan .....	28
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>

A. Analisis Deskriptif.....	30
B. Karakteristik Responden.....	30
C. Deskripsi variabel penelitian.....	33
D. Uji Kuesioner.....	50
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran-Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 5.1 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
TABEL 5.2 Jawaban Responden Berdasarkan Usia .....	31
TABEL 5.3 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
TABEL 5.4 Tanggapan Responden mengenai gaji yang di terima.....	33
TABEL 5.5 Tanggapan responden mengenai penerimaan gaji tepat waktu .....	34
TABEL 5.6 Tanggapan Responden mengenai bonus dari perusahaan.....	35
TABEL 5.7 Tanggapan Responden mengenai adanya pengakuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja .....	36
TABEL 5.8 Tanggapan responden mengenai selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh pengakuan dan penghargaan .....	37
TABEL 5.9 Tanggapan responden mengenai keterampilan dan kemampuan.....	38
TABEL 5.10 Tanggapan responden mengenai pengawasan dan sanksi.....	39
TABEL 5.11 Tanggapan responden mengenai program promosi jabatan .....	40
TABEL 5.12 Tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang di tetapkan perusahaan .....	41
TABEL 5.13 Tanggapan responden mengenai mampu bekerja sama dengan baik.....	42
TABEL 5.14 Tanggapan responden mengenai memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas kerja.....	43
TABEL 5.15 Tanggapan responden pekerjaan yang di tugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan.....	44

TABEL 5.16 Tanggapan responden mengenai memahami dan menguasai pekerjaan .....	45
TABEL 5.17 Tanggapan responden mengenai berusaha mempertahankan kualitas pekerjaan.....	46
TABEL 5.18 Tanggapan responden mengenai dalam bekerja harus professional agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. ....	47
TABEL 5.19 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan .....	48
TABEL 5.20 Tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan waktu untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.....	49
TABEL 5.21 Tanggapan responden mengenai menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu .....	50
TABEL 5.22 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) .....	51
TABEL 5.23 Uji Realibilitas .....	52
TABEL 5.24 Hasil Koefisien Determinasi .....	53

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir .....	12
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi .....	23



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, 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 merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak di gantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor 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 di sektor publik maupun sektor Swasta, perlu di lakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang di kenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang di gabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan

kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.(Kadarisman,2013:3)

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang di alami oleh kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau konsumen. Oleh karena itu,perlu di kaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 yang beralamat di Jl. K.H Wahid Hasim No. 6 sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa bagi masyarakat juga harus menghadapi persaingan yang cukup dengan perusahaan asuransi lainnya. Agar AJB Bumiputera 1912 dapat bertahan dan berkembang dengan baik maka karyawan AJB Bumiputera harus mempunyai motivasi agar dapat menghasilkan produktivitas yang baik dan menciptakan kemampuan bersaing. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia,maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari kantor. Dengan memberikan perlakuan yang tepat kemampuan manusia dapat di tingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi yang di lakukan penulis pada kantor, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat di lihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang di ajukan dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa”?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa.

## **D. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian di harapkan dapat sumber manfaat teoritis dan praktis bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang di peroleh sehubungan dengan penelitian yang di lakukan.

### **1. Manfaat Teoritis**

- a) Bagi Penulis Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga untuk menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa.

b) Bagi Perusahaan Memberi masukan kepada pihak Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

c) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan bacaan dan sebagai tolak ukur data bagi peneliti lain yang tertarik mengangkat permasalahan serupa.

## 2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian serta dapat di jadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek dalam kehidupan nyata.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Ester Hutabarat (2016) Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapatkan sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya. Menurut Mangasa Panjaitan (2015) motivasi adalah dorongan yang datang dari luar yang menciptakan kegairahan kerja seseorang atau kelompok kerja agar bersedia melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Sedangkan menurut Stoker dan Kadarisman (2012:278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga

merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

## **B. Faktor dan Indikator Motivasi**

### 1. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2013) faktor dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (Needs), tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), pengawasan (supervision), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (jobitself).

### 2. Indikator Motivasi Kerja

- a) Gaji
- b) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- c) Kebijakan Perusahaan

## **C. PRODUKTIVITAS KERJA**

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti

petunjuk-petunjuk produktivitas. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energy kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan,2013)

#### **D. Faktor dan Indikator Produktivitas Kerja**

##### **1. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja**

Dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa. Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperang penting dalam produktivitas. Pendidikan, disiplin, Motivasi, Keterampilan dan Pengalaman merupakan faktor dari tenaga kerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

### 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

## 2. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator menurut Simamora (2015) dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi output.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Ninik Srijani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri kecil Batik "SIDO MUKTI" Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Industri kecil Batik "SIDO MUKTI" Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan .Dari hasil penelitian ini di simpulkan bahwa setelah di uji dengan uji korelasi di temukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri kecil Batik "SIDO MUKTI" Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan.

Penelitian yang di lakukan oleh Mira Lestari (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai Negeri pada Dinas Bina Marga dan pengairan Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan. Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi) berpengaruh sangat baik terhadap variabel terikat (produktivitas) kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan pengairan Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian yang di lakukan oleh Ester Hutabarat (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. Hasil dari penelitian ini variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Desi Rahmawati (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PR Fajar Berlian Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang di lakukan manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji, bonus, dan promosi pada PR. Fajar Berlian Tulungagung. Hasil dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Arif Yusuf Hamali (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja : Studi kasus pada PT. X Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. X Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi memiliki kategori baik dan produktivitas kerja berkategori baik dan hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X Bandung.

#### **F. Kerangka Pikir**

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

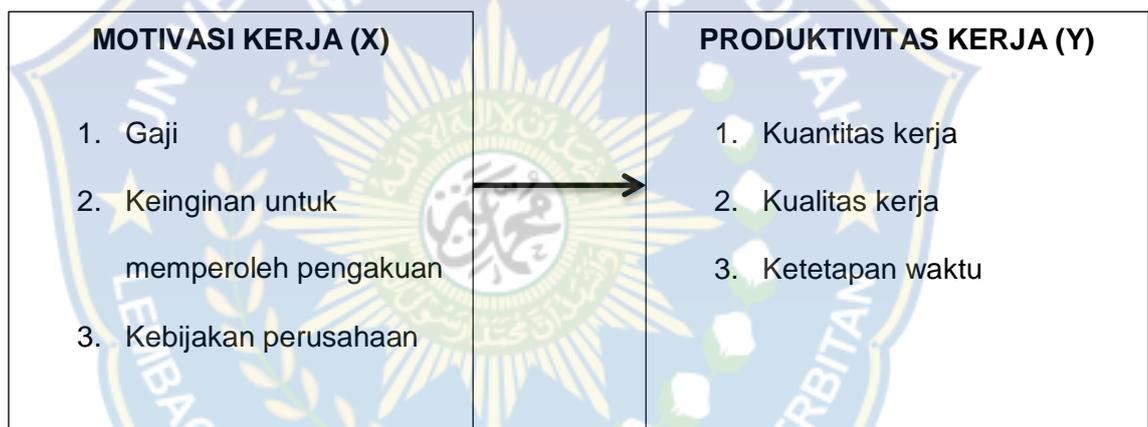
Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yaitu penghargaan atas prestasi kerja, keinginan untuk memperoleh pengakuan, kebijakan perusahaan dan mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif., merupakan factor peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat maksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas maka unsure motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan yang telah di kemukakan di atas dari teori yang telah di bahas, maka dapat disusun kerangka pikir yang menggambarkan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa sebagai berikut:

Kerangka pikir pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa

Gambar 2.1



### G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas maka hipotesisnya adalah di duga bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu suatu penelitian yang mengambil data. Metode penelitian ini dimaksudkan sebagai rancangan untuk mencari dan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (*Explanation Research*). Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpul data dan mengambil objek penelitian pada karyawan kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa. Penelitian ini dilakukan selama bulan September-November 2018

#### **C. POPULASI DAN SAMPEL**

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2015:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan perangkat Kantor Asuranai Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Gowa sebanyak 30 karyawan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:11) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan biaya, waktu dan tenaga sehingga memungkinkan untuk mengambil seluruh anggota populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

### **D. Jenis dan Sumber Data Yang digunakan**

#### **1. Jenis Data**

- a). Data kuantitatif, adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung, yang diperoleh dari pengamatan langsung.
- b). Data kualitatif, adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat di hitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Sumber Data**

- a). Data primer, yaitu data yang bersumber dari wawancara, pengamatan suatu peristiwa, orang dan objek atau menyebarkan kuesioner kepada responden.
- b). Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang lengkap peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Penelitian Lapangan (field Research)

Pengambilan data penelitian di lakukan langsung dengan mendatangi lokasi penelitian dan melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara:

#### a. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang di ambil dari instansi seperti struktur organisasi dan tugas dari pegawai.

#### b. Kuesioner

Memperoleh data melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang di jawab responden.

### 2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang di lakukan dengan membaca literature, laporan-laporan tertulis, dan bahan-bahan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

## F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

#### a). Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi keberadaan variabel dependen yang di lambangkan dengan symbol (X),

baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif. Variabel *independennya* yaitu Motivasi Kerja (X).

b). Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Biasanya di sebut variabel terikat, variabel tergantung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas kerja (Y).

## 2. Definisi Operasional variabel

### A. Motivasi kerja

Menurut Ester Hutabarat (2016) Motivasi di definisikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi dengan harapan ingin mendapatkan sejumlah imbalan atau jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya.

Beberapa Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Gaji
2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
3. Kebijakan perusahaan

### B. Produktivitas Kerja

Menurut Kusriyanto (2015) Produktivitas di definisikan sebagai perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Di bawah ini merupakan beberapa indikator produktivitas kerja

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketetapan Waktu

#### C. Pengukuran Variabel

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data mengolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan yang dimulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

#### G. Metode Analisis Data

1. Metode analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X), terhadap Produktivitas kerja (Y). Di dalam menganalisis data ini dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS for Windows* Regresi yang di gunakan oleh Ester Hutabarat (2016) adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja (X) (nilai yang diprediksi)

X = Motivasi kerja

a = Konstanta (Nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas).

Rumus koefisien determinasi (Kd) Menurut Sugiyono adalah

sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah singkat Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912

AJB Bumiputera merupakan perusahaan asuransi jiwa nasional yang pertama dan tertua di Indonesia. Perusahaan asuransi ini terbentuk pada tanggal **12 februari 1912, di magelang, jawa tengah**, dengan nama ***Onderlinge Levensverzekering Maatschappij PGHB*** (bahasa belanda) disingkat dengan ***O.L Mij, PGHB*** atau lebih dikenal dengan bahasa inggrisnya ***Mutual Life Insurance*** (Asuransi Jiwa Bersama). Dengan bentuk badan usaha yang seperti ini, maka pemilik perusahaan adalah Para pemegang polis.

O.L Mij PGHB didirikan berdasarkan keputusan dalam sidang pada Kongres Perserikatan Guru-Guru Hindia Belanda yang pertama di Magelang. Saat itu pesertanya hanya terbatas pada kalangan guru-guru saja. Para peserta kongres pun menyambut positif. Jumlah peserta yang terdaftar sebagai anggota O.L Mij. PGHB, baru 5 orang.

Karena perusahaan ini dibentuk oleh para guru, maka pengurusannya pun untuk pertama kali, hanya terdiri dari tiga orang pengurus PGHB, yang terdiri dari:

1. ***Mas Ngabehi (M.Ng) Dwidjosewojo, seagai presiden Komisaris***
2. ***Mas Karto Hadi (M.K.H) Soebroto, sebagai Direktur.***
3. ***Mas Maryoto Soedibyo (M.) Soeroto, sebagai Bendahara***

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 perusahaanya. Abaerdasarkan Rapat anggota/Pemegang Polis di Semarang, November 1914, nama O.L Mij. PGHB diubah menjadi **O.L Mij Boemi Poetra**.

Pada Tahun 1912 ketika Jepang Berada di Indonesia, nama O.L Mij Boemi Poetra yang menggunakan bahasa asing segera diganti. Maka pada tahun 1943 O.L Mij. Boemi Poetra kembali diubah namanya menjadi Perseroan Pertanggung Djiwa (PTD) Boemi Poetra, yang merupakan satu-satunya perusahaan asuransi jiwa nasional yang tetap bertahan. Namun dikarenakan 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 1921, perusahaan pindah ke Yogyakarta. Pada tahun 1934 perusahaan melebarkan sayapnya dengan membuka cabang-cabang di Bandung Jakarta, Surabaya, Palembang, Medan, Pontianak, Banjarmasin, dan Ujung Pandan. Dengan demikian semakin berkembang, Maka tahun 1958 secara bertahap kantor pusat dipindahkan ke Jakarta, dan Pada Tahun 1959 secara resmi kantor pusat AJB Bumiputera berdomisili di Jakarta.

Salah satu Kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaanya yang unik, dimana Bumiputera adalah satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk mutual atau usaha bersama, artinya pemilik perusahaan adalah pemegang polis ikut serta menentukan 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 jalanya perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 memulai usahanya dengan modal awal nol sen. Dengan demikian. Perusahaan asuransi ini berbentuk onderling atau mutual (Usaha Bersama). Karena perusahaan asuransi itu terbentuk 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.L Mij. 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 AJB Bumiputera 1912**

### **Visi**

1. Menjadikan AJB Bumiputera 1912 Sebagai Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang Kuat, modern dan menguntungkan.
2. Didukung oleh sumber daya manusia (SDM) profesional yang Menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme.

### **Misi**

1. AJB Bumiputera 1912 menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan
2. Nasional melalui peningkatan kesejahteraan Masyarakat Indonesia.

3. AJB Bumiputera 1912 senantiasa mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, Peningkatan
4. Kesejahteraan, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.
5. AJB Bumiputera 1912 mendorong terciptanya iklim kerja yang motivasif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

### **C. Struktur Organisasi dan Job Discription**

#### **1. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi adalah gambar yang berisikan bagan-bagan ataupun dalam bentuk lain yang dapat memberikan penjelasan dan gambaran secara sistematis yaitu menerangkan fungsi yaitu menerangkan fungsi masing-masing atau tugas-tugas yang dilakukan karyawan itu. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang antara dua orang atau lebih orang yang melakukan kerjasama dalam bidang tertentu melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan untuk kepentingan bersama.

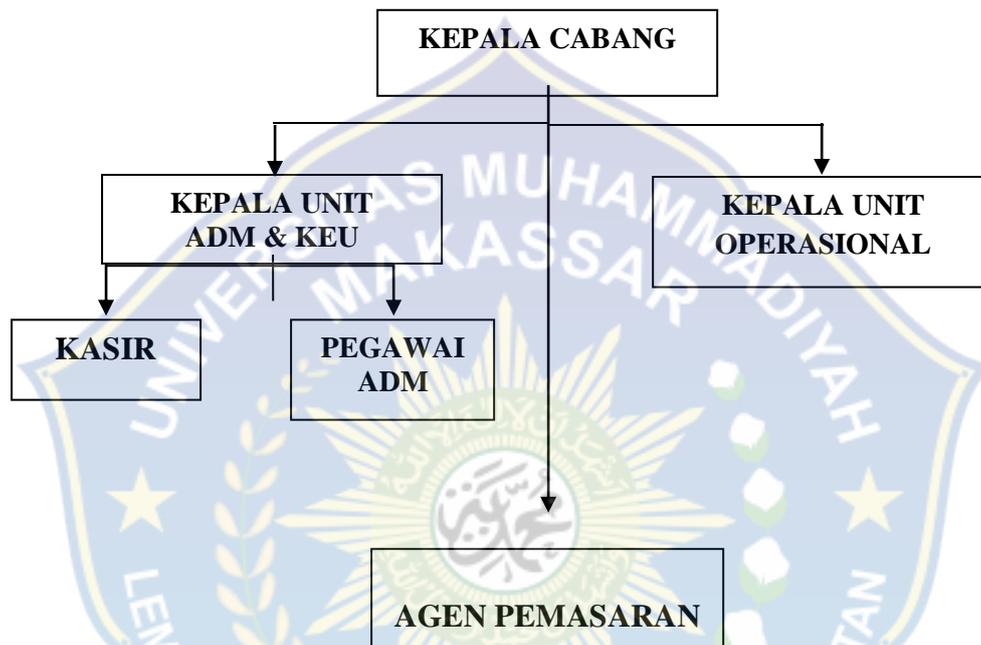
Struktur organisasi dibentuk sebagai alat bantu bagi pemimpin suatu perusahaan untuk mengkoordinasi aktifitas semua karyawan, agar karyawan perusahaan tersebut bisa mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Struktur perusahaan berbentuk mutual, kekuasaan tertinggi di AJB Bumiputera 1912 terletak di tangan anggotanya yang dalam hal ini adalah para pemegang polis Bumiputera 1912 itu sendiri, kedudukan pemegang polis AJB Bumiputera 1912 selain sebagai pembeli jasa asuransi (klien) juga pemilik perusahaan. Perwujudan kekuasaan anggota disalurkan melalui

wakil-wakilnya pada lembaga tertinggi perusahaan yakni: Badan Perwakilan Anggota (BPA)

Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



## 2. Job Discription

Adapun uraian tugas dan masing-masing jabatan pada struktur organisasi adalah :

### 1. Kepala Cabang

Mempunyai wewenang tertinggi dan bertanggung jawab pada seluruh kegiatan operasional kegiatan perusahaan di kantor cabang.

### 2. Kepala Unit Adm & Keuangan

a. Bersama kepala cabang Menyusun Program kerja rencana penerimaan dan pengeluaran Kantor cabang.

- b. Melaksanakan dan mengawasi tertib administrasi dan keuangan kantor cabang
  - c. Melaksanakan dan mengawasi tertib administrasi penagihan
  - d. Membina dan mengembangkan pegawai administrasi di kantor cabang
  - e. Melakukan kegiatan pelayanan kepada pemegang polis, agen dan supervisor.
  - f. Menyajikan data dan informasi bisnis yang di butuhkan Kepala cabang dan melaporkan secara berkala ke kantor atasan sesuai jadwal.
  - g. Mengelola pengguna sarana dan prasarana serta sistem aplikasi di kantor cabang.
3. Kepala Unit Operasional
- Mempunyai wewenang untuk memantau jalanya kegiatan dalam suatu perusahaan dan bertanggung jawab seluruh kegiatan operasional kegiatan perusahaan.
4. Kasir
- Membantu Secara langsung tugas kepala Unit Adm & Keuangan dalam melaksanakan administrasi keuangan dan Administrasi hutang piutang.
- Melakukan penerimaan dan pembayaran uang terhadap seluruh transaksi yang ada
  - Membuat perincian sisa kas dan menyerahkan kepada KUAK Serta kepala cabang
  - Melakukan pembukuan terhadap semua transaksi hutang piutang

- Membuat kuitansi untuk ditagihkan semua piutang yang ada baik pihak intern maupun extem.

#### 5. Pegawai administrasi

Membantu secara langsung tugas kepala unit Adm & Keuangan dalam melaksanakan administrasi kuitansi dan pengutipan premi administrasi pemulihan dan perubahan cara bayar, Administrasi provisi dan administrasi klaim administrasi PJPOL, kesekretarian ,dan menutup transaksi harian untuk aplikasi BIL.

#### 6. Agen pemasaran

- Melakukan pengamatan kesehatan fisik calon tertanggung
- Menaksir nilai ekonomis sesuatu dengan nilai tingkat profesionalisme calon tertanggung
- Kelayakan keuangan calon pemegang polis
- Memandu pemegang polis dalam pengisian SP
- Melengkapi SP sesuai dengan pengamatan

### **D. Produk yang ditawarkan AJB Bumiputera 1912 Yaitu :**

#### a.) Mitra pelangi

Program asuransi yang yang memproteksi jiwa anda, yang menyediakan warisan bagi orang yang anda cintai selama masa asuransi. Atau penerimaan 100 % Uang pertanggungan pada saat kontrak asuransi berakhir.

#### b.) Eka waktu ideal

Program asuransi yang memproteksi jiwa anda, memberikan warisan bagi orang yang anda cintai apabila Anda sebagai tertanggung mengalami

Risiko meninggal dunia pada masa asuransi setra pengambilan premi apabila tidak terjadi risiko sampai akhir kontrak asuransi.

c.) Mitra beasiswa berencana

Program asuransi yang menjamin biaya pendidikan untuk anak mulai taman Kanak-kanak hingga Perguruan tinggi. Memberikan jaminan proteksi sebesar 100% Uang pertanggungan sebagai warisan untuk orang yang anda cintai apabila anda sebagai orang tua sekaligus pertanggungan ditakdirkan meninggal dunia.

d.) Mitra permata

Program Asuransi yang menggabungkan 3 Unsur yakni Jaminan santunan meninggal dunia, tabungan dan pengembangan dana investasi yang kompotitif dengan tingkat pengambilan yang dijamin minimal 4,5 %

e.) Mitra melati

Program asuransi yang menggabungkan 3 unsur manfaat, meliputi proteksi, Tabungan dan Perolehan hasil investasi yang kompotitif, dengan jaminan pengembangan dana minimal 4,5%

f.) Mitra abadi

Program asuransi yang menggabungkan 3 unsur, yakni; jaminan santunan meninggal dunia, jaminan perawatan di rumah sakit, serta pengemangan dana investasi yang kompotitif dengan tingkat jaminan pengembalian minimal 4,5 %

g.) Mitra sehat

Program asuransi yang menggabungkan 3 unsur, yakni; jaminan santunan meninggal dunia, Jaminan perawatan dirumah sakit, serta pengembangan

dana investasi yang kompetitif dengan tingkat jaminan pengembalian minimal 4,5%

h.) Mitra cerdas

Program asuransi pendidikan mulai dari TK sampai perguruan Tinggi. Mitra cerdas menggabungkan proteksi meninggal dunia, tabungan dan perolehan hasil investasi yang kompetitif.

i.) Mitra Prima

Program asuransi yang memberikan jaminan proteksi meninggal dunia pada masa asuransi atau penerimaan manfaat sebesar 100% Uang pertanggungan pada akhir kontrak asuransi.

j.) Mitra Oetama

Program asuransi dengan pembayaran premi tunggal yang fleksibel, Menggabungkan 3 manfaat, yakni santunan meninggal dunia sebesar 100% Uang pertanggungan, atau 200% Uang pertanggungan jika tertanggung meninggal akibat kecelakaan, Nilai proteksi bisa ditingkatkan dengan penambahan premi, Jika sakit, diberikan biaya rawat inap, jika tidak terjadi risiko pada akhir kontrak akan dibayarkan dana investasi dan pengembangannya.

k.) Mitra pesaka

Program asuransi dengan pembayaran premi tunggal yang merupakan gabungan unsur tabungan dan proteksi meninggal dunia pemegang polis leluasa meningkatkan nilai proteksi melalui penambahan premi.

## **E. Aspek Kegiatan Perusahaan**

### **1. Internal**

Kegiatan internal dimaksudkan untuk membina keakraban dan kebersamaan dalam rangka membangun Motivasi dan Iklim kerja yang kondusif melalui :

- a. Kepala cabang /KUAK / KUO / Melakukan kunjungan silaturahmi ketempat tinggal mitra kerja/pegawai dengan skala prioritas.
- b. Kepala cabang /KUAK / KUO Menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan dalam organisasi dengan melakukan kegiatan dan olahraga dan arisan.
- c. Kepala cabang menyelenggarakan Program pembinaan rohani sesuai dengan agama masing-masing
- d. Kepala cabang KUAK/ KUO Melakukan kunjungan silaturahmi kepada keluarga mitra kerja / pegawai secara berkala.
- e. Kepala cabang / KUAK / KUO Melakukan kunjungan kepada mitra kerja / pegawai yang kena musibah atau sakit.

### **2. Eksternal**

Kegiatan eksternal dimaksudkan untuk membuka pasar agar memudahkan Agen dalam melakukan presentasi pasar di wilayah operasional, maupun untuk membina hubungan baik dengan pihak eksternal.

- a. Kepala Cabang wajib Melakukan kegiatan silaturahmi kepada anggota muspida setempat (Bupati/walikota-Dandim-Kapolres- Ketua pengadilan dan Kepala Kejaksaan) Secara berskala mengenai serta menjalin keakraban dan kerjasama.

- b. Kepala cabang wajib melakukan kunjungan silaturahmi khususnya kepada kepala-kepala dinas, perwira-perwira.TNI dan POLRI Kalangan perbangkan, secara berkala, mengenai serta menjalin keakraban dan kerjasama.
- c. Kepala cabang melakukan kunjungan keakraban kepada ketua Organisasi dan Asosiasi serta mendapatkan daftar nama anggota organisasi tersebut untuk didistribusikan kepada Agen sesuai segmennya.
- d. Kepala cabang melakukan kunjungan keakraban dan mengenal pemuka Agama, pemuka Adat, dan Pusat Pengaruh diwilayah Operasionalnya.
- e. Kepala Cabang / KUAK / KUO Mitra kerja mengikuti kegiatan Adat maupun kegiatan keagamaan diwilayah operasionalnya.
- f. Kepala Cabang melakukan kunjungan silaturahmi keperusahaan-perusahaan dan media Massa terdapat diwilayahnya ( jika ada)
- g. Kepala Cabang berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah Daerah.
- h. Kepala cabang bergabung dan aktif dalam kegiatan Asosiasi Asuransi jiwa Indonesia diwilayah Operasionalnya.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini Jenis data yang dipergunakan adalah data Kualitatif data berupa keterangan-keterangan Melalui penyebaran kuesioner pada Karyawan pada Kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang gowa. Jumlah. Responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung, dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung jumlah karyawan

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang di peroleh dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan perusahaan, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen serta sumber lainya berupa informasi tertulis yang ada hubunganya dengan penelitian ini.

Dengan populasi adalah karyawan pada Kantor AJB Bumiputera 1912 cabang Gowa Makassar.

#### **B. Karakteristik Responden**

##### **1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang, Berikut ini Merupakan data responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1

## Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Tingkat jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	40
2	Perempuan	18	60
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5.1 yaitu identitas responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 12 orang (40%). Dan berjenis kelamin perempuan sebesar 18 orang (60%). Angka tersebut menggambarkan bahwa karyawan masih didominasi oleh perempuan. Alasan yang diperoleh melalui hasil observasi, hal itu dikarenakan, Karena Perempuan memiliki peran yang lebih dominan dalam urusan yang terkait dengan Asuransi.

## 2. Usia

Klasifikasi responden berikut ialah berdasarkan usia, Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 5.2

## Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 30	12	40
2	31 - 40	9	30
3	41 - 50	9	30
<b>jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2019

Dari Tabel diatas 5.2 Menunjukkan bahwa dari 30 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 21-30 tahun yakni sebesar 12 orang atau 40%. Sedangkan responden yang berusia 31-40 Tahun hanya 30% dan responden 41-50 tahun 30%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Jumlah responden terbanyak berusia 21-30 Tahun yaitu sebanyak 12 orang (Total 40% dari total responden).

### 3. Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan pendidikan. Berikut ini merupakan data Responden berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 5.3**

**Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
1	SMA	6	20
2	D3	9	30
3	S1	15	50
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

Dari Tabel diatas 5.3 Menunjukkan bahwa dari 30 orang Responden yang diteliti, 6 orang atau 20% diantaranya merupakan SMA, 9 orang atau 30% merupakan D3, dan 15 orang atau 50% merupakan S1.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Kariawan terbanyak yang memiliki pendidikan S1 15 Orang atau 50 %

### C. Deskripsi variabel penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh motivasi kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap peningkatan produktivitas kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Analisis jawaban responden variabel Motivasi (X)

##### 1. Gaji

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden Mengenai gaji karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, Maka dapat disimpulkan dalam Tabel Berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Tanggapan Responden mengenai gaji yang di terima**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	4	20	17,1
2	Setuju	4	21	84	71,8
3	Kurang setuju	3	4	12	10,3
4	Tidak setuju	2	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	0,8
Jumlah			30	117	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 17,1% “Sangat setuju” atau sebanyak 4 Responden, 71,8% “Setuju” atau sebanyak 21 Responden, 10,3% “Kurang setuju” atau sebanyak 4, dan 0,8% “Sangat tidak setuju” atau sebanyak 1

Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai gaji karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada”

Maka dapat disimpulkan dalam table berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan responden mengenai penerimaan gaji tepat waktu**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	6	30	24,2
2	Setuju	4	22	88	70,9
3	Kurang setuju	3	2	6	4,9
4	Tidak setuju	2	-		
5	Sangat tidak setuju	1	-		
Jumlah			30	124	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas,tanggapan responden mengenai saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada,Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 24,2% “Sangat setuju” atau sebanyak 6 Responden, 70,9% “Setuju” atau sebanyak 22 Responden, dan 4,9% “Kurang setuju” atau sebanyak 2 Responden,sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai gaji karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Dengan adanya bonus dari perusahaan saya merasa lebih semangat dalam bekerja” Maka dapat disimpulkan dalam table berikut ini :

Tabel 5.6

## Tanggapan Responden mengenai bonus dari perusahaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	12	60	46,2
2	Setuju	4	16	64	49,2
3	Kurang setuju	3	2	6	4,6
4	Tidak setuju	2	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	
Jumlah			30	130	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden Dengan adanya bonus dari perusahaan saya merasa lebih semangat dalam bekerja, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 46,22% “Sangat setuju” atau sebanyak 12 Responden, 49,2% “Setuju” atau sebanyak 16 Responden, 4,6% “Kurang setuju” atau sebanyak 2 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai keinginan untuk memperoleh pengakuan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Adanya pengakuan membuat anda lebih semangat dalam bekerja” Maka dapat disimpulkan dalam table berikut ini :

Tabel 5.7

**Tanggapan Responden mengenai adanya pengakuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	25	20,4
2	Setuju	4	23	92	74,8
3	Kurang setuju	3	2	6	4,8
4	Tidak setuju	2	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	
Jumlah			30	123	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden keinginan untuk memperoleh pengakuan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 20,4% "Sangat setuju" atau sebanyak 5 Responden, 74,8% "Setuju" atau sebanyak 23 Responden, 4,8% "Kurang setuju" atau sebanyak 2 Responden, , sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Keinginan untuk memperoleh pengakuan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan "Selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh pengakuan dan penghargaan di kantor ini" Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini

Tabel 5.8

**Tanggapan responden mengenai selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh pengakuan dan penghargaan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	4	20	16,8
2	Setuju	4	23	92	77,3
3	Kurang setuju	3	2	6	5,1
4	Tidak setuju	2	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	0,8
Jumlah			30	119	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden mengenai selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh pengakuan dan penghargaan di kantor ini, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 16,8% “Sangat setuju” atau sebanyak 4 Responden, 77,% “Setuju” atau sebanyak 23 Responden, 5,1% “Kurang setuju” atau sebanyak 2 Responden,dan sebanyak 0,8% “sangat tidak setuju” atau sebanyak 1 Responden,sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai keinginan untuk mempeoleh pengakuan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “keterampilan dan kemampuan saya dalam berjuang di organisasi mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai keterampilan dan kemampuan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	3	15	12,9
2	Setuju	4	21	84	72,4
3	Kurang setuju	3	5	15	12,9
4	Tidak setuju	2	1	2	1,8
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	116	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden keterampilan dan kemampuan saya dalam berjuang di organisasi mendapat pengakuan dai rekan-rekan kerja, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 12,9% “Sangat setuju” atau sebanyak 3 Responden, 72,4% “Setuju” atau sebanyak 21 Responden, 12,9% “Kurang setuju” atau sebanyak 5 Responden, dan 1,8% “tidak setuju” atau sebanyak 1 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

### 3. Kebijakan perusahaan

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebijakan perusahaan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “pimpinan melakukan pengawasan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan dan sanksi**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	6	30	25,2
2	Setuju	4	19	76	63,9
3	Kurang setuju	3	3	9	7,5
4	Tidak setuju	2	2	4	3,4
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	119	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden pengawasan dan sanksi, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 25,2% “Sangat setuju” atau sebanyak 6 Responden, 63,9% “Setuju” atau sebanyak 19 Responden, 7,5% “Kurang setuju” atau sebanyak 3 Responden,dan 3,4% “tidak setuju”atau sebanyak 2 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebijakan perusahaan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Adanya kebijakan perusahaan bagi karyawan berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai program promosi jabatan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	15	75	55,6
2	Setuju	4	15	60	44,4
3	Kurang setuju	3	-	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	135	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden tentang program promosi jabatan,Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 55,6% “Sangat setuju” atau sebanyak 15 Responden, 44,4% “Setuju” atau sebanyak 15 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%

c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebijakan perusahaan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang di tetapkan oleh perusahaan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai prosedur**  
**kerja yang di tetapkan perusahaan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	25	20,4
2	Setuju	4	23	92	74,8
3	Kurang setuju	3	2	6	4,8
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	123	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang di tetapkan perusahaan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 20,4% “Sangat setuju” atau sebanyak 5 Responden, 74,8% “Setuju” atau sebanyak 23 Responden, 4,8% “Kurang setuju” atau sebanyak 2 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

## 2. Analisis jawaban responden variabel Produktivitas kerja (Y)

### 1. Kuantitas Kerja

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuantitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesame rekan di kantor” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.13

## Tanggapan responden mengenai mampu bekerja sama dengan baik

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	3	15	12,5
2	Setuju	4	24	96	80
3	Kurang setuju	3	3	9	7,5
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	120	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 12,5% “Sangat setuju” atau sebanyak 3 Responden,80% “Setuju” atau sebanyak 24 Responden, 7,5% “Kurang setuju” atau sebanyak 3 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Kuantitas Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas kerja saya” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai memunculkan gagasan baru untuk**  
**meningkatkan produktivitas kerja**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	2	10	8,4
2	Setuju	4	25	100	84,1
3	Kurang setuju	3	3	9	7,5
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	119	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas kerja, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 8,4% “Sangat setuju” atau sebanyak 2 Responden, 84,1% “Setuju” atau sebanyak 25 Responden, 7,5% “Kurang setuju” atau sebanyak 3 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Kuantitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Pekerjaan yang di tugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden pekerjaan yang di tugaskan dapat terselesaikan**  
**tanpa adanya perbaikan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	2	10	8,7
2	Setuju	4	23	92	80
3	Kurang setuju	3	3	9	7,8
4	Tidak setuju	2	2	4	3,5
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	115	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden pekerjaan yang di tugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 8,7% “Sangat setuju” atau sebanyak 2 Responden,80% “Setuju” atau sebanyak 23 Responden, 7,8% “Kurang setuju” atau sebanyak 3 Responden, 3.5% “Tidak setuju” atau sebanyak 2 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

## 2. Kualitas Kerja

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Kualitas Kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16

**Tanggapan responden mengenai memahami dan menguasai pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	25	20
2	Setuju	4	25	100	80
3	Kurang setuju	3	-	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	125	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden memahami dan menguasai pekerjaan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 20% "Sangat setuju" atau sebanyak 5 Responden, 80% "Setuju" atau sebanyak 25 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Kualitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan "Pegawai selalu berusaha mempertahankan kualitas pekerjaan" Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai berusaha mempertahankan kualitas pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	25	20,2
2	Setuju	4	24	96	77,4
3	Kurang setuju	3	1	3	2,4
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	124	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden berusaha mempertahankan kualitas pekerjaan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 20,2% “Sangat setuju” atau sebanyak 5 Responden, 77,4% “Setuju” atau sebanyak 24 Responden, 2,4% “Kurang Setuju” atau sebanyak 1 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pertanyaan “Dalam bekerja harus profesional agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18

**Tanggapan responden mengenai dalam bekerja harus professional agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10	50	38,8
2	Setuju	4	19	76	58,9
3	Kurang setuju	3	1	3	2,3
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	129	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden bekerja harus profesional agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 38,8% “Sangat setuju” atau sebanyak 10 Responden, 58,9% “Setuju” atau sebanyak 19 Responden, 2,3% “Kurang Setuju” atau sebanyak 3 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

### 3.Ketetapan Waktu

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden Ketetapan Waktu pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.19

**Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	4	20	16,8
2	Setuju	4	22	88	73,9
3	Kurang setuju	3	3	9	7,6
4	Tidak setuju	2	1	2	1,7
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	119	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 16,8% “Sangat setuju” atau sebanyak 4 Responden, 73,9% “Setuju” atau sebanyak 22 Responden, 7,6% “Kurang Setuju” atau sebanyak 3 Responden, dan 1,7% “Tidak setuju” atau sebanyak 1 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

- b. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden Ketetapan Waktu pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan “Pimpinan memberikan waktu untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas” Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.20

**Tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan waktu untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	4	20	16,6
2	Setuju	4	23	92	76,7
3	Kurang setuju	3	2	6	5
4	Tidak setuju	2	1	2	1,7
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	120	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden Pimpinan memberikan waktu untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 16,6% "Sangat setuju" atau sebanyak 4 Responden, 76,7% "Setuju" atau sebanyak 23 Responden, 5% "Kurang Setuju" atau sebanyak 2 Responden, dan 1,7% "Tidak setuju" atau sebanyak 1 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

c. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden Ketetapan waktu pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar dengan Pernyataan "Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu" Maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	5	25	20
2	Setuju	4	25	100	80
3	Kurang setuju	3	-	-	-
4	Tidak setuju	2	-	-	-
5	Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah			30	125	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel diatas, tanggapan responden menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, Ajb Bumiputera 1912 Cabang Gowa Makassar Menyatakan bahwa 20% “Sangat setuju” atau sebanyak 5 Responden, 80% “Setuju” atau sebanyak 25 Responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 30 orang dengan total persentase 100%.

#### D. Uji Kuesioner

##### 1. Analisis Regresi sederhana

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa Produktivitas kerja merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X), terhadap Produktivitas kerja (Y), maka digunakan peralatan statistic. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputerisasi dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

**Tabel 5.22**  
**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.256	3.977		4.339	.000
motivasi	.523	.108	.676	4.859	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat  $a = 17,256$  dan  $b = 0,523$  kemudian disusun persamaan regresi linear sederhananya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,256 + 0,523X$$

Di ketahui nilai koefisien regresi dari motivasi bernilai positif, yakni 0,523. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi, maka terdapat akan meningkatkan produktivitas kerja.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, adapun hipotesis awal yang diajukan penulisan adalah "Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa". Berdasarkan tabel koefisien nilai t hitung adalah 4,859 dengan taraf signifikan 0,000 karena signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka uji hipotesis  $H_0$  ditolak yang konsekuensinya  **$H_a$  diterima** yang dalam artian motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistic *Cronbach's's alpha* ( $\alpha$ ) dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas.

**Tabel 5.23**  
**UJI REALIBILITAS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	18

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas di atas memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,733 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable.

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa erat hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi terletak pada kolom R Square.

Tabel 5.23

## Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.438	1.50872

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

Dari tabel 5.33 di atas, model Summary menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) sebesar 0,457, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi Kerja adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi dengan harapan ingin mendapatkan sejumlah imbalan atau jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk terhadap suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang gowa, di peroleh persamaan :

$$Y = 17,256 + 0,523X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat hubungan positif, yakni 0,523. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi, maka terdapat akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel koefisien nilai t hitung adalah 4,859 dengan taraf signifikan 0,000 karena signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka uji hipotesis  $H_0$  ditolak yang konsekuensinya  $H_a$  diterima yang dalam artian motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Gowa.

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas di atas memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,733 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable.

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi diatas, model Summary menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) sebesar 0,457, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja terbukti kebenarannya dengan tingkat Sig  $0,000 < \alpha 0,05$ . Nilai koefisien regresi yang diperoleh yaitu 0,523. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas yang di peroleh.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninik Srijani yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (produktivitas) dan teknik analisa yang digunakan adalah Uji Validitas, uji realibilitas, uji f, uji t dan analisis regresi. Sedangkan perbedaan di antara keduanya terletak pada indikator variabel terikat di mana pada penelitian Ninik Srijani menggunakan indikator Kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja dan mutu. Sedangkan penelitian ini variabel terikat menggunakan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu. serta perbedaan yang mendasari keduanya yaitu periode penelitian keduanya, Ninik melakukan penelitian pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini pada tahun 2019.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan berikut ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari Hasil Analisis regresi menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Produktivitas kerja pada AJB Bumiputera 1912 cabang Gowa Makassar.
2. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja terbukti kebenarannya dengan tingkat Sig  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Nilai koefisien regresi yang di peroleh yaitu 0,523.
3. Besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,457, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran-Saran**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan AJB Bumiputera 1912 cabang Gowa Makassar dianjurkan untuk meningkatkan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja demi kelangsungan usaha terhadap perusahaan tersebut.

2. Di sarankan kepada pihak perusahaan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Gowa agar melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim: Motivasi Kerja <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktormotivasi-kerja.html> di akses pada tanggal 20 Januari 2018 pukul 13:10
- Hamali, A.Y. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: studi kasus pada PT. X Bandung. *Journal The Winners*. (Online) Vol.14. No.2, (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).
- Hutabarat, Ester. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. JasaMarga (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. (Online) Vol.2. No.2, (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan SDM*. Jakarta: Rajawali Press
- Kusriyanto. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gramedi Jakarta
- Lestari, Mira. 2013. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai Negeri di Dinas Bina Margadan Pengairan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi S1 Manajemen*. (Online) Vol.1. No.1. (<http://garuda.ristekdikti.go.id>, diakses 15 Agustus 2018).
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, Mangasa. 2015. Peranan Motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR NBR 20 Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. (Online) Vol.1. No.2, (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).
- Pamungkas, S.A., Rhodiyah., Dewi, R.S. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (Online) Vol.2. No.2, (<http://portalgaruda.org>, diakses 15 Agustus 2018).

- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. (Online) Vol.1. No.1, (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).
- Santoso, A.A., Nugraha, H.S., Budiatmo. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (Online) Vol.2. No.1. (<http://garuda.ristekdikti.go.id>, diakses 15 Agustus 2018).
- Satiti, D.C., Suyaningsih, M., Yuniningsih, T. 2013. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wika Beton Semarang. *Jurnal Kebijakan Publik dan Tinjauan Manajemen*. (Online) Vol.2. No.3, (<http://garuda.ristekdikti.go.id>, diakses 15 Agustus 2018).
- Srijani, Ninik. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industry kecil batik "SIDO MUKTI" Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan. *Jurnal LPPM*. (Online) Vol.3.No.1. (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).
- Umaternate, A., Rompas, S., Tampi, G. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di kantor Koperasi simpan pinjam sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado. *Jurnal JAP*. (Online) Vol.3. No.31. (<http://portalgaruda.org>, diakses 23 Januari 2018).

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## KUESIONER PENELITIAN

### 1. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan proposal yang berjudul : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama (AJB) 1912 Cabang Gowa.

### 2. Identitas Responden

- Nama Responden : ..... (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia : .....
- Masa Kerja : .....
- Pendidikan Terakhir : .....

### 3. Petunjuk Pengisian

Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian nomor 4, yaitu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

#### 4. Pernyataan

##### 1. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>a.</b>	<b>Gaji</b>					
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada					
3.	Dengan adanya bonus dari perusahaan saya merasa lebih semangat dalam bekerja					
<b>b.</b>	<b>Keinginan untuk memperoleh pengakuan</b>					
1.	Adanya pengakuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja					
2.	Selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh pengakuan dan penghargaan di kantor ini					
3.	Keterampilan dan kemampuan saya dalam berjuang di organisasi mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja					
<b>c.</b>	<b>Kebijakan perusahaan</b>					
1.	Pimpinan melakukan pengawasan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan					
2.	Adanya kebijakan perusahaan bagi karyawan berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi					
3.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang di tetapkan oleh perusahaan					

## 2. Produktivitas kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>a.</b>	<b>Kuantitas kerja</b>					
1.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor					
2.	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas kerja saya					
3.	Pekerjaan yang di tugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan					
<b>b.</b>	<b>Kualitas kerja</b>					
1.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya					
2.	Pegawai selalu berusaha mempertahankan kualitas pekerjaan					
3.	Dalam bekerja harus profesional agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
<b>c.</b>	<b>Ketetapan waktu</b>					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan					
2.	Pimpinan memberikan waktu untuk memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas					
3.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					

Hasil Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
3	3	5	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	5	4	4	4	3	2	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
4	4	5	4	4	4	4	5	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	3	4	4	4	5	5	4	39
3	4	5	4	2	2	4	5	4	33
5	5	5	4	3	3	2	5	4	36
1	4	5	4	4	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	3	5	5	4	37
4	4	3	3	4	4	4	5	4	35
5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	3	4	3	35
5	4	5	4	3	4	4	5	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	5	4	4	5	4	5	4	35
4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
117	124	130	123	120	116	119	135	123	1097

Hasil Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

3	3	3	4	4	4	5	5	4	35
3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	5	4	4	4	4	4	72
4	4	5	4	4	4	2	4	5	36
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	4	4	5	4	4	5	36
4	3	4	4	4	3	3	5	4	34
4	4	4	4	3	4	3	4	5	35
4	4	3	4	4	5	4	5	4	37
4	4	4	5	4	5	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	4	5	5	4	4	5	37
5	4	4	5	4	4	4	2	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
120	119	115	125	124	129	119	120	125	1198

Tabel regresi sederhana antara Motivasi (X) dengan Produktivitas kerja (Y)

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	36	35	1296	1225	1260
2	34	33	1156	1089	1122
3	39	68	1521	4624	2652
4	34	35	1156	1225	1190
5	37	36	1369	1296	1332
6	40	71	1600	5041	2840
7	36	36	1296	1296	1296
8	35	36	1225	1296	1260
9	37	72	1369	5184	2664
10	34	36	1156	1296	1224
11	43	39	1849	1521	1677
12	37	37	1369	1369	1369
13	38	36	1444	1296	1368
14	37	37	1369	1369	1369
15	39	36	1521	1296	1404
16	36	36	1296	1296	1296
17	39	36	1521	1296	1404
18	33	34	1089	1156	1122
19	36	35	1296	1225	1260
20	32	37	1024	1369	1184
21	37	37	1369	1369	1369
22	35	36	1225	1296	1260
23	43	45	1849	2025	1935
24	36	36	1296	1296	1296
25	35	37	1225	1369	1295
26	39	36	1521	1296	1404
27	35	37	1225	1369	1295
28	35	39	1225	1521	1365
29	40	38	1600	1444	1520
30	36	36	1296	1296	1296
Jumlah	1103	1198	40753	51046	44328

## HASIL PENGUJIAN SPSS

### 1. Uji Realibilitas

Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	18

### 2. Analisis Regresi Sederhana

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.438	1.50872

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		4.339	.000
	motivasi	.523	4.859	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

## RIWAYAT HIDUP



**NURHIDAYANTI**, Lahir di Bantaeng. Pada tanggal 04 Februari 1996. Anak kedua dari 5 bersaudara, anak dari pasangan Sading dan Nurhayati. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Tahun 2001 SD Inpres Parigi, Kec. Bissappu Kab. Bantaeng, Provinsi Sulawesi selatan, dan pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bissappu, Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng dan tamat pada Tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Bissappu, Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng, Provinsi Sulawesi selatan, dan tamat pada tahun 2013, pada tahun 2014 penulis melanjutkan pada Program Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH Makassar) melalui jalur penerimaan Mahasiswa baru.