

Terbit : 27 Desember 2023

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Sinar Mas Jakarta

Pristanto Ria Irawan¹, Taryanto², Gabrielle Melanie³

^{1, 2,3} Universitas Pertiwi

¹pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, ²taryanto@pertiwi.ac.id, ³19120096@pertiwi.ac.id,

ABSTRAK

PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta berulang kali dinobatkan sebagai perusahaan asuransi terbaik di Indonesia atas pencapaian kerjanya, di antaranya melalui penghargaan *Insurance Market Leaders Award 2021; Best Insurance Award 2021; Asuransi Terbaik 2021; Top 20 Financial Institution 2021*, dan lainnya, perusahaan dengan kinerja yang baik tentunya memiliki sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dalam pencapaian prestasi yang sangat luar biasa, tentunya ini merupakan salah satu variabel yang menjadi peneliti tertarik untuk diteliti dengan fenomena di perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh **motivasi kerja** terhadap **kinerja karyawan** pada **PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat). Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode **sampling jenuh** yang digunakan berjumlah **50** karyawan **PT. Asuransi Sinar Mas** di divisi marketing kantor pusat dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara **motivasi kerja** terhadap **kinerja karyawan** pada **PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat) berpengaruh positif **kuat** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **47%** terhadap variabel **kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Asuransi Sinar Mas merupakan salah satu perusahaan asuransi umum terdepan di Indonesia yang didirikan pada tahun 1985, PT Asuransi Sinar Mas sempat mengusung nama Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta sebelum kemudian mengganti nama perusahaan di tahun 1991. Sejak awal didirikan hingga saat ini, PT Asuransi Sinar Mas telah mengembangkan sayapnya ke seluruh pelosok negeri dengan 183 jaringan kantor cabang/pemasaran/marketing point. Bisnisnya tersebar dari Sabang hingga Merauke. Perusahaan juga diperkuat oleh sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan didukung oleh perusahaan reasuransi dalam dan luar negeri. Selama lebih dari tiga dekade, PT Asuransi Sinar Mas dikenal juga sebagai perusahaan asuransi yang mendukung inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Perusahaan juga serta menanamkan semangat berkreasi yang dekat dengan teknologi dan struktur informasi. PT. Asuransi Sinar Mas telah diakui sebagai *market leader* di industri asuransi Indonesia. (sumber: (PT.Asuransi Sinar Mas, 2023)

Menurut teori (*Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory*) atau teori motivasi prestasi **Mc.Clelland** dalam (Hasibuan, 2014) yang berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh;

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilan dan

3. Nilai insentif yang melekat pada tujuan

Sehingga perusahaan berupaya untuk memberikan motivasi kepada karyawannya mengingat pada dasarnya ada suatu motif dan kebutuhan dasar yang melekat dalam diri seorang karyawan, selanjutnya ada suatu harapan keberhasilan yang ingin dicapai suatu karyawan dalam suatu perusahaan, dan tentunya ada nilai insentif dalam upaya pencapaian tujuannya.

Berdasarkan penelitian (Jefrizen, 2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, menunjukkan bahwa: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Penelitian selanjutnya (Yayan Januari, 2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Anggreany Hustia, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, menunjukkan bahwa: hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variable **motivasi kerja** dan **kinerja karyawan** dengan judul “Pengaruh **Motivasi Kerja** Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat)”. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motif menurut (Hasibuan, 2014) suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Lebih lanjut menurut **G.R Terry** dalam (Hasibuan, 2014) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi tersebut tampak dalam dua segi yang berbeda, *pertama* kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Wirawan, 2015) keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Anwar PrabuMangkunegara, 2014), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Stoner dalam (M. Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi. Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat).

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat berjumlah **50 karyawan**, dengan teknik pengambilan sample adalah sampling jenuh. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$	Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan
$H_0: \rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Definisi operasional variabel motivasi kerja 1) semangat bekerja, 2) perhatian terhadap kejelasan tugas, 3) proaktif (inisiatif), 4) berorientasi pada pelanggan, 5) empati, 6) membangun hubungan kerja, 1) Upah yang adil dan layak, 2) Kesempatan untuk maju/ promosi, 3) Pengakuan sebagai individu, 4) Keamanan kerja, 5) Tempat kerja yang baik, sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) disiplin kerja, 4) ketelitian, 5) inisiatif, dan efisiensi.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh **motivasi kerja** dalam hal ini sebagai variable X, dan **kinerja karyawan** sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= **motivasi kerja** sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = **kinerja karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizi Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar

variabel .Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig > 0,05, berdasarkan **tabel 1** di bawah ini, nilai Asymp sig sebesar **0,200**. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar **0,200** yang berarti lebih besar dari ketentuan uji normalitas Kolmogorov-smirnov yaitu **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai penelitian.

Tabel 1
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22160710
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

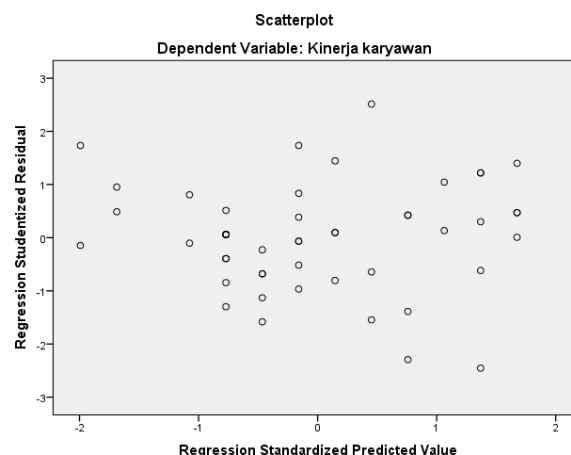
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dari SPSS

Uji Heterokedasitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Pada **gambar 2** diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel **motivasi kerja (X)** diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 8 item**, sedangkan variabel **kinerja karyawan (Y)** ada **8 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,273$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan **reliabel** adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,60$. Pada variabel **motivasi kerja (X)** $r_{hitung} = 0,786$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel **kinerja karyawan (Y)** $r_{hitung} = 0,732$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada **tabel 2** dapat dijelaskan hasil analisis regresi sederhana, mengenai berapa besaran nilai t-hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coefficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.397	3.398		3.354	.002
	Motivasi Kerja	.640	.098	.686	6.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel **motivasi kerja** yaitu; $Y' = 11.397 + 0.640x$. Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan **Uji t**, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 50-1-1) = t(0,025; 48) = 1,676$ maka $t_{hitung} 6.527 > t_{tabel} 1,676$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel **motivasi kerja** terhadap variabel **kinerja karyawan**.

Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa **motivasi kerja** memiliki kontribusi sebesar **47%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **53%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel **motivasi kerja** berpengaruh positif **kuat** nilai r sebesar **0,686** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.7990**).

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.459	2.245

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai langkah untuk peningkatan kinerja karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat). Mengacu pada teori motivasi **Claude S. George** dalam (Hasibuan, 2014) dimana dalam teori ini dikemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja yaitu meliputi (1) upah yang adil dan layak, dalam hal ini perusahaan memberikan upah yang berprinsip pada azas keadilan kepada karyawannya, upah dapat diberikan minimal memenuhi standar regional yang berlaku pada sebuah wilayah, (2) kesempatan untuk maju/ promosi, dalam hal ini Perusahaan memberikan kesempatan karyawan yang memiliki kemampuan lebih untuk diberikan promosi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, (3) pengakuan sebagai individu, dalam hal ini Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi atas pencapaian prestasinya berupa bonus, penghargaan (4) keamanan kerja, perusahaan memberikan rasa aman baik secara fisik atau psikis kepada karyawannya, (5) tempat kerja yang baik, perusahaan menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai untuk kepentingan karyawannya, (6) penerimaan oleh kelompok, Perusahaan memberikan rasa kebersamaan untuk individu diterima di kelompok tanpa dibedakan, (7) perlakuan yang wajar, perusahaan memperlakukan karyawannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang dibuat secara bersama, (8) pengakuan atas prestasi, perusahaan memberikan pengakuan prestasi kepada karyawannya sebagai *reward* yang diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai **motivasi kerja** terhadap **kinerja karyawan** karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat, bahwa terdapat pengaruh antara variabel **motivasi kerja** terhadap variabel **kinerja karyawan** karena $t\text{-hitung } 6.527 > t_{\text{tabel}} 1,676$. Kemudian variabel **motivasi kerja** memiliki pengaruh positif **kuat** nilai r sebesar **0,686** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.7990**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar **47%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **53%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 11.397 + 0.640x$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa BaruMengggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 10(1).
- Anwar PrabuMangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jefrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen: Jurnal UNSERA*, 7(1).
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- M. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerrja Perusahaan*. Bumi Aksara .
- PT.Asuransi Sinar Mas. (2023). *Profil PT.Asuransi Sinar Mas*. <https://www.sinarmas.co.id/home>.
- Tri Novrizia Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yayan Yanuari. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1).