

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM USAHA  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PETANI (PERSERO) ASURANSI  
JIWASRAYA JEMBER**

**SKRIPSI**



***Harmadi***  
NIM : 95 - 194

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2002**

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM USAHA  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PETANI  
( PERSERO ) ASURANSI JIWasRAYA  
JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Harmadi

N. I. M. : 95- 194

J u r u s a n : Manajemen

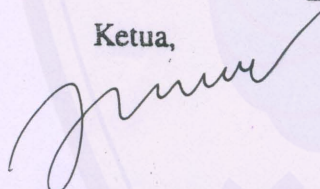
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

14 September 2002

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

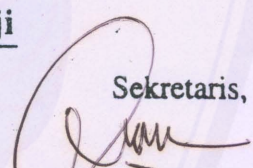
### Susunan Panitia Penguji

Ketua,



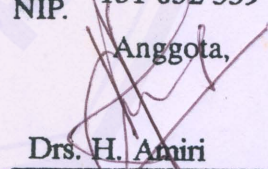
Drs. Kamarul Imam, M.Sc  
NIP. 130 935 418

Sekretaris,



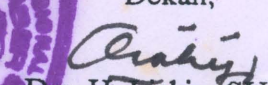
Tatok Endhiarto, SE, M.Si  
NIP. 131 832 339

Anggota,



Drs. H. Amiri  
NIP. 130 890 063

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,



Drs. H. Liakip, SU  
NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

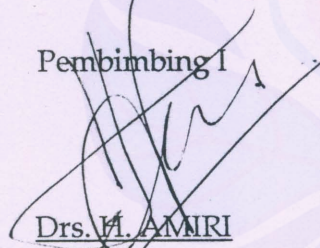
Nama : H A R M A D I  
Nomor Induk Mahasiswa : D1B1 95 - 194  
Tingkat : SARJANA  
Jurusan : MANAJEMEN  
Mata kuliah yang menjadi  
Dasar Penyusunan Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. AMIRI  
2. Drs. IMAM SUROSO, Msi

Disahkan di Jember

Pada tanggal : Juli 2002

Disetujui dan diterima baik oleh :

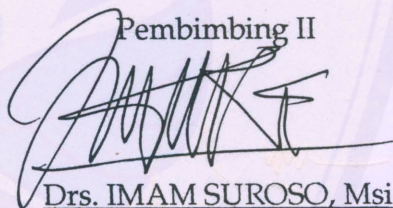
Pembimbing I



Drs. H. AMIRI

NIP. 130 890 063

Pembimbing II



Drs. IMAM SUROSO, Msi

NIP. 131 759 838

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi



Drs. IKM. Dwipayana, MS

NIP. 130 781 341

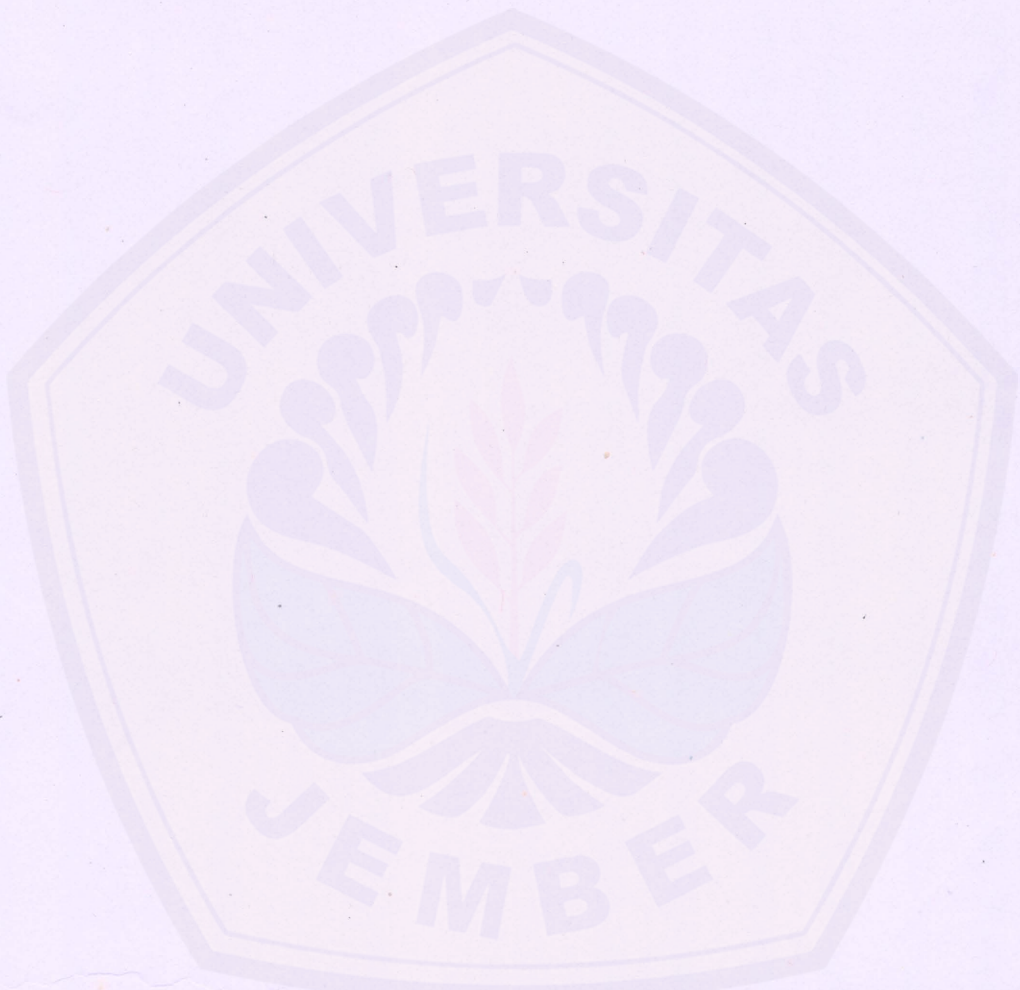
Motto :

*Allah mengangkat derajat orang yang percaya dan orang yang berilmu pengetahuan  
beberapa derajat*

*(QS. Mujadalah : 11)*

*Sakehing perkoro kang angel lan gawat bakal dadi gampang saronu kasabaran,  
amarga kasabaran iku kang dadi dalan anekaake marang opo kang siro gayuh*

*(Sasongko Jati)*



*Dengan segenap kerendahan dan keikhlasan hati,  
kupersembahkan skripsi ini untuk Bapak dan Ibu yang tidak  
pernah kering dalam do'a dan kasih sayang, adik-adikku  
(Yoyok dan Satrio), istriku tercinta Lailiyatul Fitriyah, SE.,  
serta buah hatiku tersayang Cantya Khansa Harmadi.*

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Bantuan dan bimbingan berbagai pihak telah ikut mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka, penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Liakip, SU., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, dan seluruh staf di jajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Bapak Drs. H. Amiri dan Drs. Imam Suroso, Msi., selaku dosen pembimbing yang telah sepenuh hati membimbing penulisan skripsi ini
3. Istri dan Anakku di rumah yang terus memberikan motivasi
4. Ratih Hermiyati, SPd., yang telah memberikan segalanya untuk kelancaran studi penulis
5. Seluruh anggota **ECPOSE**, yang selalu mewarnai hari-hari dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Mas Iswahyudi, seluruh anggota **VOLVEK** serta Tim Bola Voli Universitas Jember, yang sepenuh hati membantu dan memberikan dorongan moril
7. Suroso, SE., sahabat dan saudaraku yang hilang
8. Seluruh rekan seperjuangan
9. Teman-teman Manajemen '95
10. Almamaterku

Sebuah harapan dari penulis, semoga skripsi ini, dengan segala kekurangannya dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pihak-pihak yang memerlukannya.

Jember, September 2002

Penulis

DAFTAR ISI

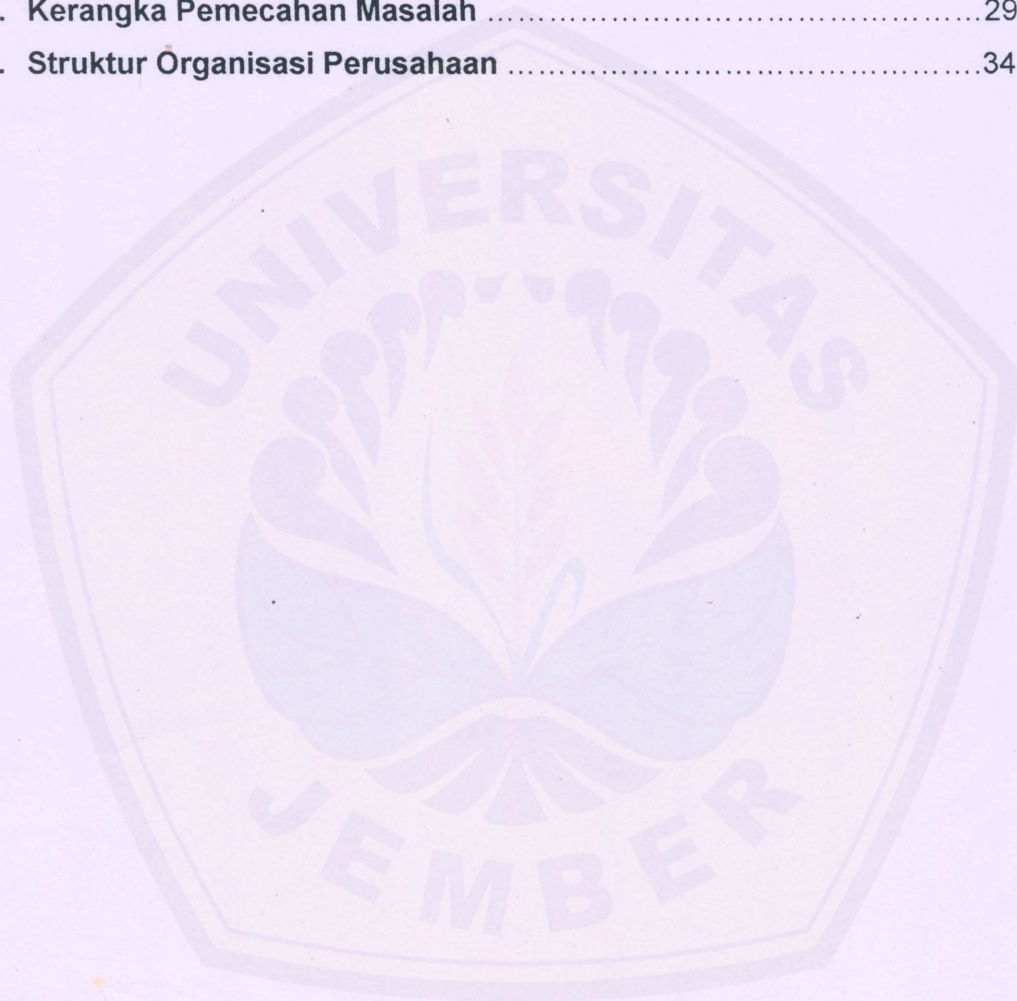
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	3
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>4</b>
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya .....	4
2.2 Landasan Teori .....	4
2.2.1 Arti Penting Motivasi Bagi Karyawan .....	4
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	7
2.3 Pengertian Produktivitas .....	9
2.4 Hubungan Antara Motivasi dan Produktivitas .....	13
2.5 Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat ...	15
2.6 Pengukuran Hubungan Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat ...	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	22
3.2 Prosedur Pengumpulan Data .....	22

3.2.1	Jenis Data yang Digunakan .....	22
3.2.2	Metode Pengumpulan Data .....	22
3.2.3	Definisi Operasional Variabel .....	23
3.3	Metode Analisa Data .....	24
3.4	Kerangka Pemecahan Masalah .....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>31</b>
4.1	Gambaran Umum Obyek yang Diteliti .....	31
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	31
4.1.2	Struktur Organisasi .....	33
4.2	Bidang Usaha dan Produksi Perusahaan .....	44
4.2.1	Bidang Usaha Perusahaan .....	44
4.2.2	Jenis Produk Perusahaan .....	46
4.2.3	Macam Produksi Perusahaan .....	46
4.3	Personalia Perusahaan .....	47
4.3.1	Tenaga kerja .....	47
4.3.2	Sistem Penggajian .....	48
4.3.3	Jam Kerja .....	49
4.4	Daerah Pemasaran .....	50
4.5	Analisa Data .....	50
4.5.1	Pengukuran Produktivitas .....	50
4.5.2	Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas (Tunjangan Dinas Luar, Komisi Penutupan, Tunjangan Operasional, Bantuan Transport) Terhadap Variabel Terikat (Produktivitas).....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>58</b>
5.1	Kesimpulan .....	58
5.2	Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>59</b>



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
1. Kerangka Pemecahan Masalah .....	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	34



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
4.1 Polis (Unit) yang Didapat Agen Periode Oktober – Desember 2001...45	45
4.2 Premi Yang Didapat Agen Periode Agustus – Desember 2001 .....45	45
4.3 Pendapatan yang Diterima Agen PeriodeAgustus– Desember 2001..49	49
4.4 Produktivitas Kerja Karyawan Non-Organik .....50	50
4.5 Hasil Perhitungan Komputer Koefisien Regresi..... 52	52
4.6 Hasil Perhitungan Komputer Pengujian Koefisien Regresi (Uji t) .....54	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Hal
1. Jumlah Komisi yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik .....	61
2. Jumlah Tunjangan Dinas Luar yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik .....	62
3. Jumlah Tunjangan Operasional yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik.....	63
4. Jumlah Bantuan Transportasi yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik .....	64
5. Regresi .....	65



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha dalam hal ini perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang bertujuan mencari laba dengan mempergunakan faktor-faktor produksi menghasilkan barang dan jasa keperluan masyarakat. Dari uraian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa tujuan utama perusahaan adalah mencari laba. Sedangkan tujuan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen dengan memproduksi barang dan jasa sesuai kebutuhannya serta tujuan-tujuan lainnya hanya merupakan tujuan pelengkap.

Pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan sebagaimana diatas menggunakan faktor-faktor produksi yaitu tanah, manusia, modal, material dan ketrampilan. Namun faktor produksi manusia adalah unsur pokok di dalam semua tingkat organisasi. Tenaga manusia tidak sekedar faktor produksi yang setara dengan faktor produksi lain. Oleh karena itu perlu dilakukan usaha-usaha yang mengarah pada peningkatan produktivitas manusia sebagai karyawan, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peningkatan produktivitas karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan, cara yang banyak ditempuh selama ini adalah dengan mengefektifkan faktor produksi selain manusia seperti penggunaan teknologi baru, penanaman modal yang semakin besar, metode produksi baru dan proses manajemen yang baik. Namun akhir-akhir ini nilai manfaat dari usaha-usaha semacam itu telah merosot. Pihak-pihak yang berkaitan dengan perusahaan antara lain pemimpin buruh, eksekutif perusahaan dan karyawan itu sendiri mulai menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia justru merupakan potensi yang luar biasa untuk pencapaian tujuan perusahaan. Konsep pokok untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih adalah motivasi.

Perusahaan yang padat teknologi yaitu penggunaan mesin dan teknologi yang dominan, pemanfaatan motivasi untuk sumber daya manusia tidak begitu kelihatan perannya, tapi pada perusahaan padat karya, dimana kelangsungan hidupnya tergantung karyawan, pemanfaatan motivasi untuk sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya. Perubahan-perubahan yang terjadi pada karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi pencapaian tujuan oleh perusahaan. Perubahan yang positif seperti peningkatan semangat kerja, ketrampilan baru dan sebagainya akan membawa perubahan yang baik pada perusahaan, sebaliknya perubahan yang negatif seperti turunnya semangat kerja, juga akan membawa perubahan buruk pada perusahaan. Karenanya perlu diupayakan selalu memotivasi karyawan sehingga yang terjadi hanyalah perubahan yang positif.

PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember, dimana produktivitas karyawan sangat besar perannya, karena kegiatan usahanya adalah menjual polis asuransi yang dilakukan oleh karyawan non-organik-nya (agen). Untuk mencapai produktivitas karyawan yang diinginkan, karyawan non-organik perlu terus dimotivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas pekerjaannya. Semakin banyak seorang karyawan non-organik berhasil mendapatkan premi, berarti semakin baik prestasi dan semakin besar keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya memberikan beberapa jenis pendapatan dan jaminan kesejahteraan, yaitu tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional dan bantuan transport dalam rangka memotivasi karyawan non-organiknya (agen).

## 1.2 Pokok Permasalahan

Permasalahan yang muncul dari uraian di atas adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Berapa kuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas?
3. Motivasi mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas?

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka skripsi ini diberi judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi dalam Usaha Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember”**.

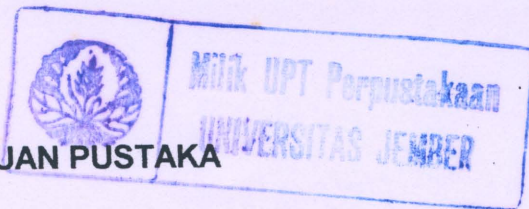
### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional, dan bantuan transport secara keseluruhan (serempak) terhadap produktivitas karyawan pada PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember.
- c. Untuk mengetahui jenis motivasi yang mempunyai pengaruh dominan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember guna menyusun kebijaksanaan baru dan mengambil keputusan khususnya dalam hal pemberian motivasi pada karyawan non-organik (agen).



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Sri Rejeki Eni Rahayu (1995) melakukan analisis penentuan teknik pengembangan produktivitas tenaga kerja, menggunakan uji regresi linear berganda, pada PT. Jiwasraya, Jember. Dalam penelitian tersebut ditemukan besarnya pengaruh jenis-jenis motivasi yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadi dasar menentukan kebijakan teknik pengembangan produktivitas.

Selain penelitian diatas, Susanti (1999) melakukan penelitian terhadap evaluasi pelaksanaan pengupahan tenaga kerja langsung di PT. Payung Pusaka Kediri. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian pengaruh model pengupahan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja langsung menggunakan uji regresi linear berganda.

Kemiripan penelitian dengan penelitian ini adalah pada mengukur kekuatan pengaruh motivasi terhadap produktivitas dan penggunaan alat analisa regresi linear berganda.

Akan tetapi penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaannya, pada penelitian ini hanya mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas, sedangkan penelitian tersebut membahas tindak lanjut teknik pengembangan produktivitas.

### 2.2 Landasan Teori

#### 2.2.1 Arti Penting Motivasi Bagi Karyawan

Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pimpinan organisasi. Pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi, pimpinan tidak dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami kebutuhannya.

Dengan demikian, keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahanan motivasi yang ada diluar diri

pekerja, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, pimpinan akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Edwin B. Flippo (1994:117) mendefinisikan motivasi sebagai suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Sedangkan suit dan ALmasdi (1996:77) menjelaskan bahwa motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan kegiatan. Sementara Komaruddin (1994) mengartikan motivasi sebagai faktor campuran yang menyebabkan faktor-faktor dalam organisasi muncul, bertahan dan bertingkah laku menuju tujuan, dapat pula diidentifikasi-kan sebagai keseluruhan proses gerakan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, mengrahkan kemampuan dan tenaganya demi tercapainya tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gibson, Ivanicevich dan Donnely (1996:185) yang mengartikan motivasi sebagai konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Untuk lebih memahami motivasi secara lebih mendalam kita bisa melihat teori-teori yang telah ada. Secara garis besar Heidjrachman (1997:197-200) membagi teori-teori tersebut dalam tiga teori pokok. Teori-teori tersebut adalah :

## 1. *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti :



kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang, apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu dan lain-lain. Nampaknya teori ini sederhana yaitu yang diperlukan manajer adalah menebak seluruh kebutuhan karyawan, tapi penerapannya sangat sulit, sebab :

- a. kebutuhan sangat bervariasi antar individu
- b. perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang lain
- c. pada individu tidak konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.
- d. Reaksi individu terhadap keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda-beda.

Tokoh –tokoh yang berkaitan dengan teori ini adalah :

- a. Abraham Maslow dengan teori Hirarki Kebutuhan
- b. Mc. Gregor dengan teori X dan teori Y
- c. Herzberg dengan teori Motivasi Higiene

## 2. Process Theory

Menjelaskan “bagaimana” dari motivasi. Bukan menekankan pada bagaimana dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi menekankan pada bagaimanadan dengan tujuan apa setiap individu di motivisir. Dalam teori ini kebutuhan hanya salah satu elemen suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Dasar teori ini adalah expectancy/pengharapan yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan teori ini adalah valence/kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

## 3. Reinforcement Theory

Menekankan bagaimana perilaku dipelajari. Teori ini menjelaskan bagaimana konekueansi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan

hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

Motivasi dapat dibagi dalam dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Heidjrachman, 1997:204-216).

## a. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberi kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif akan meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Dalam penerapan pendekatan-pendekatan motivasi positif perlu ditekankan bahwa cara-cara tersebut adalah suatu seni penerapan dan penggunaan yang berlebihan-lebihan akan menimbulkan akibat buruk. Meskipun pendekatan tersebut tidak dapat digunakan berlebihan, tetapi tidak bisa diingkari kebenaran atau manfaat metode-metode tersebut.

Pendekatan-pendekatan yang dilakukan dalam motivasi positif antara lain :

- 1) penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) pemberian informasi yang jelas
- 3) pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- 4) persaingan yang sehat
- 5) partisipasi dalam pekerjaan
- 6) kebanggaan
- 7) uang

## b. Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan lewat kekuatan atau menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Hellrigel dan Slocum (Pusdiklat Depdikbud, 1990:249) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain :

#### 1. Perbedaan Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhan, nilai, sikap dan minat, akan dibawa dalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu bervariasi. Apabila pimpinan tidak paham perbedaan itu, ia tidak dapat memotivasi bawahannya.

#### 2. Perbedaan Karakteristik Pekerjaan

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kediaman para pegawai.

#### 3. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi.

Setiap organisasi punya peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi yang berbeda, yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya.

Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin di dalam memotivasi bawahan. Hal ini sangat penting sebab motivasi dikatakan berhasil apabila pemimpin dalam rangkaian mengamati, memahami dan mengarahkan perilaku bawahan benar-benar menghasilkan perilaku setiap bawahan sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu :

1. Pemimpin harus memahami sejauh perilaku bawahan, apa sebab berperilaku, kekuatan-kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai serta harapan yang diinginkan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Sebab motivasi adalah untuk bawahan bukan untuk pemimpin, oleh karenanya motivasi harus memungkinkan bagi bawahan untuk

- berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.
3. Tidak ada orang yang persis sama, berbeda-beda satu dengan yang lain, oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu mengetahui bahwa motif yang sama akan menimbulkan reaksi yang berbeda, sebaliknya motif yang berbeda-beda menimbulkan reaksi yang mungkin sama. Tetapi harus diingat, bahwa motif yang berulang-ulang dipakai akan dapat kehilangan efektivitasnya.
  4. Tiap-tiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan sebab masing-masing individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi, pendidikan, pengalaman, cita-cita dan harapan yang berbeda.
  5. Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomi, sosial, psikologi, oleh karena itu harus selalu dimengerti oleh setiap pemimpin bahwa masing-masing segi mempunyai daya dorong yang berbeda-beda di dalam hal memotivasi bawahan.
  6. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin, sebab dengan keteladanan bawahan akan memperoleh motivasi dan contoh secara konkrit.
  7. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk, misalnya :
    - a. Menciptakan iklim
    - b. Membuat pekerjaan menjadi berarti
    - c. Memberikan ganjaran
    - d. Berbuat dan bersikap adil
    - e. Umpan balik yang mendorong
    - f. Bergaulkah dengan bawahan
  8. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis. Harus disadari oleh setiap pemimpin, bahwa setiap pemimpin tidak akan dapat memberikan motivasi kepada semua bawahan, sehingga akibatnya pada suatu ketika sesuatu tidak berlangsung semestinya.

### 2.3 Pengertian Produktivitas

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisasi dan tehnik, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih banyak hal yang bisa dihemat, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa tercapai. Hal diatas itulah yang disebut produktivitas. Di dalam pengertian filosofis produktivitas diartikan sebagai sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja/minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Sinungan (1997:12) memberikan dua definisi produktivitas yaitu perbandingan ukuran bagi masukan dan hasil serta perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan. sedangkan didalam Ensiklopedia Manajemen tertera bahwa produktifitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perkepala atau permesin atau perfaktor produksi lainnya.

Secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (*out put*) dan masukan (*in put*).

Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik bentuk nilai (J. Ravianto dkk, 1988).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas juga mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa (Komaruddin, 1994:84).

Produktivitas merupakan konsep universal yang berlaku pada semua sistem ekonomi dan sistem sosial. Produktivitas akan diterapkan pada hasil keluaran dari masing-masing individu, organisasi, industri (keluaran dari perusahaan) atau organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu produktivitas mempunyai arti luas dan berlainan untuk setiap orang. Seperti yang diungkapkan oleh Kussriyanto (1992:87) bahwa secara spesifik produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya perjamorang).

Sinungan (1997:16) mengelompokkan produktivitas menjadi tiga rumusan, yaitu :

1. rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan untuk hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor sessensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Beberapa hal-hal yang mempengaruhi produktivitas menurut J. Ravianto Putra, dan kawan-kawan antara lain :

1. Motivasi.

Secara teori motivasi kerja menunjuk pada dorongan untuk bekerja sesuai tugas yang telah ditentukan. Semakin baik motivasi diberikan

kepada karyawan, semakin besar dorongan kepada karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu hasil yang didapatkan menjadi lebih baik. Dengan kata lain produktivitas meningkat.

## 2. Kecakapan tenaga kerja

Kemampuan seseorang untuk bekerja berawal dari pendidikan dalam arti luas dan pelatihan yang dialami. Keduanya pada dasarnya merupakan sarana bagi penambahan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan kemungkinan perubahan sikap serta motivasi berprestasi. Pendidikan dan pelatihan yang ditambahkan dengan praktek terus menerus akan menambah kecakapan seseorang, pekerjaan akan makin bermutu dan makin cepat selesai. Dengan kata lain produktivitas kerjanya akan semakin tinggi.

## 3. Penempatan tenaga kerja

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya. Yang akan berakibat pada pengangguran terselubung.

## 4. Ketegangan dan kepenatan kerja

Dari penelitian terungkap bahwa gaya hidup mempunyai hubungan erat dengan tingkat ketegangan seseorang. Ketegangan ini merupakan kombinasi dari tekanan (*stress*) dan (*dissatisfaction*). Ketegangan yang meningkat merupakan awal suatu penyakit dan ketegangan berkaitan erat dengan kebiasaan hidup seperti lama tidur, kebiasaan makan pagi dan makan teratur, berat badan, aktivitas di luar kantor, minuman keras dan merokok. Makin positif gaya hidup seseorang, makin rendah tingkat ketegangan. Faktor ketegangan ini berpengaruh kuat pada daya tahan seseorang dalam bekerja yang berkaitan dengan kepenatan kerja. Urut-urutan suatu proses pekerjaan dan berat ringannya pekerjaan berpengaruh pada tingkat kepenatan kerja. Secara logika dapat dipahami bahwa urutan proses pekerjaan yang tidak beraturan, tidak menunjang produktivitas tenaga kerja.

## 5. Manajerial

Produktivitas dipengaruhi oleh praktek-praktek manajerial dari pimpinan perusahaan atau organisasi. Faktor manajerial ini berpengaruh pada semangat kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan peraturan-peraturan perusahaan. Misal tentang insentif, pendidikan, pelatihan kedisiplinan dan sebagainya. Faktor manajerial yang lain adalah masukan tanda, yaitu sejauh mana petunjuk atau tanda-tanda yang diberikan kepada tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan sejauh mana hasil pekerjaan tenaga kerja diukur oleh manajer.

## 2.4 Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas

Sebagaimana diketahui bahwa manusia hidup penuh dengan keinginan-keinginan tertentu yang ingin dicapainya. Keinginan atau kebutuhan itu dapat berbentuk fisik maupun non fisik, seperti makanan, pakaian, rumah, kendaraan, rasa aman, ingin dihargai dan lain sebagainya.

Dengan adanya keinginan atau kebutuhan tersebut berarti manusia selalu berusaha untuk mencapainya. Mereka berusaha melakukan segala sesuatu untuk meraih keinginannya. Dari situ tampak telah ada kegiatan dari seseorang untuk mencapai tujuannya, yaitu terpenuhinya kebutuhan. Jika tidak ada keinginan tentu manusia tidak akan melakukan aktivitas untuk meraihnya.

Secara umum itulah yang biasa disebut orang sebagai motivasi, yaitu usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dari perbuatannya.

Kebutuhan yang diperlukan oleh manusia kadang kala sama jenisnya tapi pemenuhannya atau hasil dari kerja yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut sering kali tidak sama, tergantung dari ciri-ciri individu masing-masing. Ada individu yang berkeinginan kuat untuk



terpenuhinya kebutuhannya sehingga dia berusaha keras untuk meraihnya. Namun ada juga yang usahanya tidak sepenuh hati atau setengah-setengah asal kebutuhannya dapat terpenuhi secukupnya. Hasil dari keduanya tentu saja berbeda. Yang pertama bisa dikatakan bahwa seseorang mempunyai motivasi yang besar untuk mencapai keinginannya sehingga hasil atau produktivitas yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Berbeda dari yang satu lagi, kelihatan motivasinya untuk memenuhi kebutuhannya tidak begitu besar sehingga usahanya tidak maksimal dan hasil yang diterimanya atau produktivitasnya tidak sesuai yang diharapkan.

Terlihat dari uraian diatas bahwa tinggi rendahnya produktivitas manusia dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, sebagaimana yang disampaikan oleh A. Sutermeister (dalam J. Ravianto, dasar-dasar Produktivitas) bahwa produktivitas 90% tergantung pada prestasi kerja manusia dan 10% bergantung pada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% bergantung kemampuannya.

Secara teori motivasi kerja menunjuk pada dorongan untuk bekerja, yaitu besar kecilnya upaya yang dikerahkan seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Jika motivasi kerja rendah, maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Walaupun faktor-faktor untuk meningkatkan produktivitas tidak hanya motivasi, melainkan banyak faktor lagi, namun dapat dikatakan bahwa tanpa motivasi yang besar faktor-faktor lain tetap tidak banyak berperan. Sebagai contoh orang yang memiliki ketrampilan dan kemampuan yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, belum dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Sedangkan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Pengertian produktivitas sesuai dengan batasan yang diberikan oleh Depnaker yaitu suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan

bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Motivasi dan produktivitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, walaupun masing-masing mempunyai faktor pendorong sendiri-sendiri. Produktivitas tidak akan muncul seperti yang diharapkan jika tidak ditunjang motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Dan motivasi yang kuat untuk bekerja guna menuju pada pemenuhan kebutuhan atau tujuan tertentu akan menghasilkan pekerjaan dengan produktivitas yang diharapkan.

## 2.5 Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Pengukuran pengaruh pada umumnya menggunakan Regresi Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Sebagaimana didalam Supranto (1993:218), Regresi Sederhana yaitu pengukuran pengaruh dimana data yang dianalisa terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (x) dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

(Supranto, 1993:270)

Sedangkan Regresi Linear Berganda yaitu pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat , dimana terdapat sebuah variabel terikat (Y) dan beberapa variabel bebas (X), yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_i = b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} + e_i$$

(Supranto, 1993:270).

Dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda karena terdapat satu variabel terikat (Y) yaitu produktivitas dan empat variabel bebas ( $X_{1,2,3,4}$ ) yaitu tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional dan bantuan transport. Untuk mengukur pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Regresi Linear Berganda diperlukan tahap-tahap perhitungan lainnya, yaitu :

#### 1. Standart Error of Estimate

Perhitungan regresi linear berganda dalam prakteknya yang mempengaruhi Y tidak hanya X saja melainkan masih ada faktor lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan disebut kesalahan pengganggu. Dalam perhitungan selalu ada resiko akibat kesalahan pengganggu tersebut. Karena kesalahan pengganggu tidak dapat dihilangkan sama sekali maka resiko tersebut betapapun kecilnya akan selalu ada. Untuk menghitung kesalahan pengganggu itu digunakan rumus sebagai berikut :

$$Se = \sqrt{Se^2} = \sqrt{\frac{1}{n-k} \sum e_i^2}$$

dimana :

Se = standart error of estimate

n = banyaknya observasi

k = banyaknya variabel

(Supranto, 1993:277)

#### 2. Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengukur besarnya variasi X dan variasi Y. dan analisa ini digunakan juga untuk menentukan apakah garis regresi linear berganda Y terhadap X sudah tepat untuk digunakan sebagai pendekatan atas suatu hubungan linear antar variabel berdasarkan hasil observasi. Analisa koefisien determinasi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y_1 + b_2 \sum X_2 Y_2}{\sum y_1^2}$$

(Supranto, 1993:289)

### 3. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Tahap selanjutnya adalah pengujian tingkat nyata pengaruh frekuensi pemberian motivasi (variabel X) terhadap produktivitas (variabel Y).

Pengujian yang dilakukan adalah uji t dan uji F

#### a. Uji t

Digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji t dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{B_j - B_{j0}}{S_{bj}}$$

dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

B<sub>j0</sub> = koefisien regresi parsial

j = 1,2,3 .....k

S<sub>bj</sub> = kesalahan baku/standard error

(Supranto, 1993:285)

Prosedur Uji t yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) H<sub>0</sub> : B<sub>j</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) H<sub>a</sub> : B<sub>j</sub> ≠ 0, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Level of Significance (α) = 5%, confidence interval = 95%

## 4) Kriteria pengujian :

- $H_0$  diterima apabila  $-t_{\alpha} (n-k) \leq t_0 \leq +t_{\alpha} (n-k)$ , artinya hipotesa yang akan diuji diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq +t \text{ tabel}$ .
- $H_a$  diterima apabila  $t > t_{\alpha} (n-k)$ , artinya hipotesa alternatif diterima apabila  $t \text{ hasil perhitungan} > t \text{ tabel}$ .

Keterangan :

 $\alpha$  = level of significance $n$  = banyaknya data $k$  = banyaknya variabel

## b. Uji F

Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Uji F dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara menyeluruh

 $R^2$  = koefisien determinasi berganda $k$  = banyaknya variabel $n$  = banyaknya data

(Supranto, 1993:300)

Prosedur Uji F yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi :

- 1)  $H_0 : B_1 = B_2 = \dots B_j = \dots B_k = 0$ , artinya bahwa seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
- 2)  $H_a : B_j \neq 0$ , artinya bahwa paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.
- 3) Level of Significance = 5%, Confidence Interval = 95%

## 4) Kriteria pengujian

- $H_0$  diterima apabila  $F_0 \leq F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , artinya bahwa hipotesis yang diuji diterima apabila  $F$  hitung  $\leq F$  tabel
- $H_a$  diterima apabila  $F_0 > F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , artinya bahwa hipotesis alternatif diterima apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel.

**2.6 Pengukuran Hubungan Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat**

Ada beberapa jenis perhitungan statistik yang dapat digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jenis-jenis perhitungan tersebut antara lain misalnya korelasi product moment, korelasi berganda, korelasi parsial, korelasi biserial dan sebagainya. Dalam perhitungan ini yang digunakan adalah koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

## 1. Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengukur hubungan secara parsial antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, sementara sejumlah variabel bebas lainnya tetap. Rumus yang digunakan adalah :

$$r = \frac{\sum X_1 Y_1}{\sqrt{\sum X_1^2 \sum Y^2}}$$

(Suprano, 1993:240)

## 2. Koefisien Korelasi Berganda

$$R = \pm \sqrt{R^2}$$

Batas nilai  $R$  adalah :

- $R = 0,9 - 1,0$  (korelasi sangat kuat)
- $R = 0,7 - 0,9$  (korelasi kuat)

- c.  $R = 0,4 - 0,7$  (korelasi sedang)  
 d.  $R = < 0,4$  (korelasi lemah)

### 3. Pengujian Koefisien Korelasi

Tahap berikutnya adalah pengujian hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan uji t dan uji F juga sebagaimana pengujian pengaruh diatas.

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial significance atau tidak. Rumus yang digunakan yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Keterangan :

n = banyaknya observasi

k = banyaknya variabel

r = koefisien krelasi parsial

(Dayan, 1996:337)

Prosedur uji t yang diterapkan dalam penelitian ini adalah :

- 1)  $H_0 : P_1 = 0$ , artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat.
- 2)  $H_a : P_1 \neq 0$ , artinya ada hubungan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat.
- 3) Level of Significance = 5%, Confidance Interval = 95%
- 4) Kriteria pengujian :
  - $H_0$  diterima apabila  $-t_{\alpha} (n-k) \leq t_0 \leq +t_{\alpha} (n-k)$
  - $H_a$  diterima apabila  $t_0 < -t_{\alpha} (n-k)$  atau  $+t_{\alpha} (n-k) < t_0$

## b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan, significance atau tidak.

Sedangkan rumus yang digunakan adalah :

$$F_0 = \frac{r^2/k}{1-r^2/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_0$  = pengujian secara menyeluruh

$R^2$  = koefisien korelasi berganda

$n$  = banyaknya observasi

$k$  = banyaknya variable

(Sudjana, 1996:385)

Prosedur uji F yang diterapkan dalam penelitian ini adalah :

- 1)  $H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya ada hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.
- 2)  $H_a$  :  $B_i \neq 0$ , artinya paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat.
- 3) Level of Significance = 5%, Confidence Interval = 95%
- 4) Kriteria Pengujian
  - $H_0$  diterima apabila  $F_0 \leq F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , hipotesa yang diuji diterima apabila  $F_0 \leq F$  tabel.
  - $H_a$  diterima apabila  $F_0 > F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , hipotesa alternatif diterima apabila  $F_0 > F$  tabel.





### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisa yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh sebuah model motivasi dan sejauhmana pengaruh model tersebut terhadap kinerja karyawan. Tidak seluruh model motivasi dapat diterapkan disetiap perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian deskriptif ini adalah metode interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan studi kepustakaan.

#### 3.2 Prosedur Pengumpulan Data

##### 3.2.1 Jenis Data yang Digunakan

Menurut J. Supranto (1993), data yang digunakan dalam penelitian dapat dibagi dalam :

1. Data Primer

Adalah jenis data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari obyeknya.

2. Data Sekunder

Adalah data yang sudah diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

##### 3.2.2 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, karyawan non-organik (agen) dan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian.

b. Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung mengenai masalah yang diteliti.

c. Studi Literatur

Metode pengumpulan data dengan cara membaca buku literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Produktivitas

Tingkat keberhasilan karyawan non-organik dalam mencari nasabah yang dapat diukur dari besarnya jumlah premi dibagi jumlah motivasi dari perusahaan, dalam satuan rupiah/aktivitas. Data yang digunakan adalah data periode Agustus– Desember 2001

2. Komisi

Pendapatan bagi karyawan non-organik PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya yang besarnya sesuai dengan jumlah polis yang berhasil dijual dan premi asuransi yang berhasil dimasukkan ke perusahaan dalam satuan rupiah. Data yang digunakan adalah data periode Agustus– Desember 2001

3. Tunjangan Dinas Luar

Pendapatan bagi karyawan non-organik PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya yang besarnya berdasarkan pangkat yang dimilikinya, dianggap sebagai gaji tetap dalam satuan rupiah. Data yang digunakan adalah data periode Agustus– Desember 2001

4. Tunjangan Operasional

Pendapatan bagi karyawan non-organik PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya yang besarnya sesuai dengan polis yang berhasil dijual dan premi asuransi yang berhasil dimasukkan ke perusahaan dalam satuan rupiah. Data yang digunakan adalah data periode Agustus– Desember 2001

5. Bantuan Transport

Pendapatan bagi karyawan non-organik PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya yang besarnya sesuai jumlah hari kehadirannya dalam

satuan rupiah. Data yang digunakan adalah data periode Agustus–Desember 2001

### 3.3 Metode Analisa Data

Analisa ini menggunakan beberapa metode yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah:

- a. Menentukan produktivitas karyawan non-organik (agen), dengan rumus :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = produktivitas

O = keluaran (hasil produksi)

I = masukan (ongkos produksi)

(Fadholi, 1994:7-8)

- b. Regresi Linier Berganda

Digunakan mengetahui besarnya pengaruh pemberian motivasi (tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional dan bantuan transport) terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + Se$$

Keterangan :

Y = produktivitas karyawan

$b_0$  = konstanta

- $b_{1,2,3,4}$  = koefisien regresi  
 $X_1$  = tunjangan dinas luar  
 $X_2$  = komisi  
 $X_3$  = tunjangan operasional  
 $X_4$  = bantuan transport  
 $Se$  = standart error

(Supranto, 1993:270)

Perhitungan regresi linier berganda dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

1) Standart Error of Estimate

Standart error of estimate digunakan sebagai ukuran ketepatan persamaan yang dilambangkan dengan "Se".

$$Se = \sqrt{Se^2} = \sqrt{\frac{1}{n-k} \sum e_i^2}$$

dimana :

- $Se$  = standart error of estimate  
 $n$  = banyaknya observasi  
 $k$  = banyaknya variabel

(Supranto, 1993:277)

2) Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas (tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional, bantuan transport) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y_1 + b_2 \sum X_2 Y_2}{\sum Y_1^2}$$

$R^2$  antara 0 dan 1

(Supranto, 1993:289)

### 3) Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas (tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional, bantuan transport) secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas).

- $H_0 : B_j = 0$ , artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- $H_a : B_j \neq 0$ , artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- Level of Significance ( $\alpha$ ) = 5%, confidence interval = 95%

- Uji Statistik :  $t = \frac{B_j - B_{j0}}{S_{bj}}$

(Supranto, 1993:285)

Keterangan :

$t$  = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$B_{j0}$  = koefisien regresi parsial ke  $j$

$j$  = 1,2,3 .....k

$S_{bj}$  = kesalahan baku/standart error

- Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima apabila  $-t_{\alpha} (n-k) \leq t_{\alpha} (n-k)$ , artinya hipotesa yang akan diuji diterima apabila  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ .

Ha diterima apabila  $t > t_{\alpha} (n-k)$ , artinya hipotesa alternatif diterima apabila  $t$  hasil perhitungan  $> t$  tabel.

Keterangan :

$\alpha$  = level of significance

$n$  = banyaknya data

$k$  = banyaknya variabel

#### 4) Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Berganda ( Uji F)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional, bantuan transport) secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebas (produktivitas).

- Prosedur

Ho :  $B_1 = B_2 = \dots B_j = \dots B_k = 0$ , artinya bahwa seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

Ha :  $B_j \neq 0$ , artinya bahwa paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.

- Level of Significance = 5%, Confidence Interval = 95%

- Rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara menyeluruh

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$k$  = banyaknya variabel

$n$  = banyaknya data

(Supranto, 1993:300)

- Kriteria Pengujian

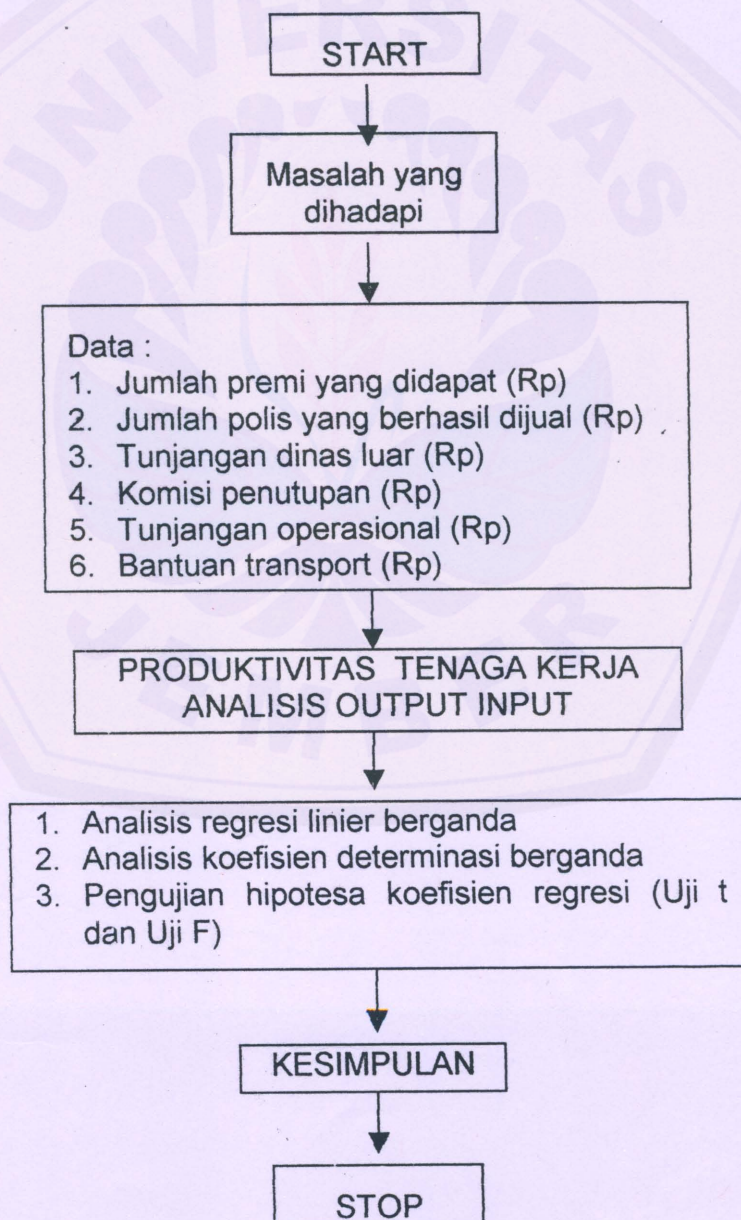
Ho diterima apabila  $F_0 \leq F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , artinya bahwa hipotesis yang diuji diterima apabila  $F$  hitung  $\leq F$  tabel

Ha diterima apabila  $F_0 > F_{\alpha} (k-1) (n-k)$ , artinya bahwa hipotesis alternatif diterima apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel

### 1. Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah secara singkat dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1 : Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan kerangka pemecahan masalah :

1. Dimulai dengan masalah yang dihadapi yaitu pemberian motivasi mana yang memberikan dorongan paling besar kepada karyawan untuk bekerja lebih giat.
2. Untuk menyelesaikan permasalahan diatas dikumpulkan data-data yang meliputi :
  - Data jumlah premi yang didapat dan data jumlah polis asuransi yang berhasil dijual oleh agen.
  - Data jenis motivasi yang diterima oleh agen yaitu tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional dan bantuan transport.
3. Menghitung produktivitas karyawan dengan bantuan data jumlah premi yang berhasil didapat dan data motivasi yang diberikan, serta rumus produktivitas.
4. Menghitung sejauh mana pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan hubungan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan menggunakan :
  - Analisis regresi linier berganda
  - Analisis koefisien determinasi berganda
  - Pengujian hipotesis koefisien regresi (Uji t dan Uji F)
5. Hasil dari nomor empat disimpulkan apakah ada pengaruh antara pemberian motivasi dengan produktivitas karyawan dan apakah ada hubungan antara motivasi yang diberikan dengan produktivitas karyawan.





#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Gambaran Umum Obyek yang Diteliti

###### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwasraya Jember

Setelah penyerahan kedaulatan negara Republik Indonesia mulai bermunculan perusahaan-perusahaan asuransi jiwa, yang pertama diantaranya adalah PT. Pertanggungans Jiwa Dharma Nasional, yang didirikan tahun 1953. Sebelumnya, saat penjajahan Belanda juga telah ada perusahaan-perusahaan asuransi jiwa yang didirikan dan dimiliki oleh Belanda, seperti NILLMY, DE OLVEH, ONS BELANG dan lain-lain. Dengan Undang-undang nomor 66 tahun 1958 perusahaan-perusahaan tersebut dinasionalisasi menjadi perusahaan nasional yang dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Perusahaan-perusahaan yang dinasionalisasi tahun 1958 oleh pemerintah melalui SK Menteri Kehakiman RI Nomor JA/5/126/10 tanggal 17 Desember 1960 digabungkan dengan nama NILLMY VAN 1859, yang selanjutnya diubah menjadi PT. Perusahaan Pertanggungans Jiwa Sejahtera.

Pengelolaan perusahaan-perusahaan asuransi jiwa di Indonesia yang dimiliki negara sesuai PP Nomor 213 tahun 1961 diserahkan pada Badan Pimpinan Umum (BPU) yang tugasnya mengelola, mengawasi dan melaksanakan tertib administrasi serta manajemen perusahaan dengan pengelolaan tertinggi diarahkan pada Menteri Keuangan RI. Dulunya perusahaan asuransi di bawah pengawasan langsung Menteri Kehakiman karena dipandang merupakan perusahaan yang memberi pelayanan jasa atau memberikan pengayoman kepada masyarakat.

Selanjutnya PT. Pertanggungans Jiwa Sejahtera berubah namanya menjadi PT. Pertanggungans Jiwa Eka Sejahtera. Dalam perkembangannya karena terdapat hambatan-hambatan baik operasional maupun manajemen, pemerintah bersama BPU meninjau kembali status perusahaan dan dengan PP Nomor 214 tahun 1961 PT. Pertanggungans

Jiwa Eka Sejahtera statusnya berubah menjadi PN Asuransi Jiwa Eka Sejahtera.

Dengan berubahnya status tersebut diharapkan akan berkembang lebih baik, tetapi sampai tahun 1965 perkembangan yang diharapkan ternyata tidak begitu tampak. Pada tahun 1964, kembali PN Asuransi Jiwa Eka Sejahtera mengalami perubahan nama yaitu PN Asuransi Jiwa Jasa Sejahtera tepatnya tanggal 27 Agustus 1964.

Setelah berjalan setahun pemerintah memandang perlu membentuk wadah koordinasi dan pengawasan antara PN Asuransi Jiwa Jasa Sejahtera dengan PT. Pertanggunganan Jiwa Dharma Nasional, yaitu perusahaan asuransi pertama sejak kemerdekaan yang sahamnya sebagian besar milik negara. Sesuai PP Nomor 40 tahun 1965 tanggal 24 Desember 1965 yang mulai berlaku 01 Januari 1966, kedua perusahaan tersebut dijadikan Perusahaan Negara Asuransi Jiwasraya. Karena kedua perusahaan yang digabung adalah perusahaan yang cukup besar, sehingga agar tidak terjadi hambatan dalam pelaksanaan, berdasarkan PP Nomor 40 tahun 1965 tersebut, PN Asuransi Jiwa Jasa Sejahtera dijadikan PN Asuransi Jiwasraya Unit I.

Sebagaimana diketahui bahwa PT. Pertanggunganan Jiwa Dharma Nasional juga diintegrasikan ke dalam PN Asuransi Jiwasraya, namun berhubung pengintegrasian itu pada prakteknya tidak begitu mudah maka statusnya dijadikan PN Asuransi Jiwasraya Unit II, dengan begitu sahamnya dilaiihkan menjadi saham negara.

Pada perkembangan dalam tahun-tahun berikutnya, untuk menyeragamkan maksud dan tujuan pemerintah dalam penetapan asuransi jiwa di Indonesia dan menjaga keseimbangan usaha dengan dua pelaksana maka dengan UU Nomor 09 tahun 1969 dan PP Nomor 21 tahun 1969 pemerintah mengintegrasikan PN Asuransi Jiwasraya unit I dan II menjadi satu PN Asuransi Jiwasraya tanpa pembagian unit.

Setelah diadakan penelitian lebih lanjut oleh pemerintah dalam hal ini pemegang saham, PN Asuransi Jiwasraya dinyatakan telah memenuhi

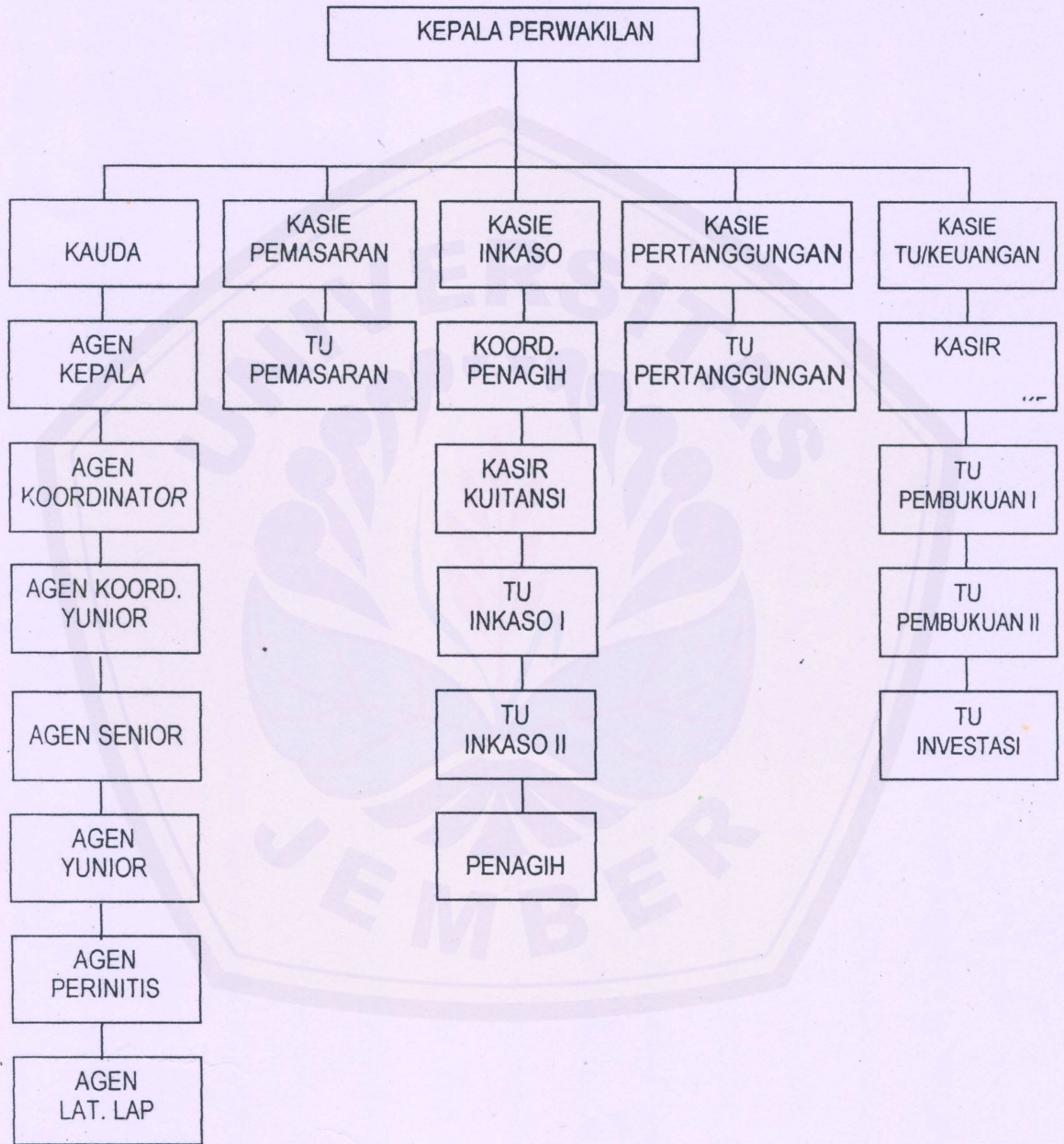
persyaratan untuk diberi peningkatan status, maka melalui PP Nomor 33 tahun 1972 tanggal 08 Desember 1972 Lembaran Negara Nomor 48 tahun 1972, PN Asuransi Jiwasraya dialihkan bentuknya dari PN menjadi Perusahaan Perseroan (persero) disingkat PT (Persero) Asuransi Jiwasraya sampai sekarang.

PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember berdiri pada tanggal 01 Januari 1969 dengan status Kantor Unit Produksi Daerah (KUPD) dan sebagai bagian dari kantor Cabang Surabaya. Pada tahun 1971 dari Status KUPD berubah menjadi Kantor Perwakilan Perusahaan Negara (PN) Asuransi Jiwasraya. Kemudian pada tahun 1982 PN Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember masuk sebagai bagian kantor Cabang Malang dan status PN Asuransi Jiwasraya Jember berubah menjadi BUMN yang selanjutnya menjadi PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember yang berada dibawah pengawasan Departemen Keuangan Direktorat Jendral Moneter.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka atau bagan yang menunjukkan bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan. Hubungan antara bagian-bagian tersebut dan batas wewenang dan tanggung jawab dari setiap fungsi yang menduduki dari bagian-bagian untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil yang baik serta tercapainya prinsip organisasi dan tata laksana tugas perusahaan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember yang berbentuk BUMN menetapkan dan melaksanakan struktur organisasi garis seperti dalam gambar 2 berikut :

Gambar 2 : Struktur Organisasi PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember



Sumber: PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember

Struktur tersebut memberikan gambaran tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan dalam menjalankan roda perusahaan. Gambaran tersebut adalah sebagai berikut :

## 1. Kepala Perwakilan

- a. Mengkoordinasikan dan membimbing semua kegiatan dan urusan perusahaan.
- b. Mencari, mengadakan dan memelihara hubungan baik dengan pihak ketiga terutama dengan calon tertanggung pemegang polis.
- c. Mengusulkan pengangkatan dan memberhentikan karyawan bila dipandang perlu oleh Kepala Cabang.
- d. Menandatangani surat-surat berharga.
- e. Menerima pelaksanaan tugas kepada pejabat bawahannya sesuai pembagian tugas yang telah ditetapkan.
- f. Memberikan pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang.
- g. Menjaga hubungan baik antar karyawan dibawahnya.

## 2. Kasie TU/Keuangan

Ada beberapa tugas yang harus dikerjakan oleh Kasie TU/Keuangan yang meliputi kepegawaian maupun segala keperluan yang sifatnya umum, antara lain :

- a. Menerima, meneliti dan memberikan kebenaran atas bukti-bukti pengeluaran uang perusahaan, kode rekening sekaligus mengisi kartu anggaran serta bukti-bukti penerimaan.
- b. Melaksanakan data kepegawaian kantor perwakilan dan menata usaha, membayar dan memperhitungkan segala sesuatu yang menyangkut hak-hak dan kewajiban karyawan yang berhubungan dengan keputusan kepegawaian yang berlaku.
- c. Memeriksa kebenaran pembuatan pertanggungjawaban klad kas, bank, memorial, transaksi bank, pos silang lampiran laporan keuangan (investasi inkaso umum dan personalia).

- d. Melaksanakan, mengawasi dan menatausahakan penyediaan, pendistri-busian, pemakaian, penyimpanan dan pemeliharaan atas bangunan kantor atau perusahaan.
  - e. Memerintahkan pelaksanaan tugas kepada karyawan di lingkungan urusannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.
  - f. Melaksanakan tugas-tugas atas perintah atasan, membuat surat ijin pembayaran biaya umum serta mencatat transaksi pada kartu anggaran biaya umum.
  - g. Membuat laporan inventaris kantor yang berbentuk lampiran-lampiran keuangan untuk setiap bulan.
  - h. Menyimpan dan memelihara arsip serta dokumen-dokumen yang berkenaan dengan penugasannya dalam melaksanakan tugas-tugas atas perintah atasan.
3. Kasir Keuangan
- a. Menguasai, menyimpan alat pembayaran berupa uang tunai dan benda materi serta surat-surat berharga lainnya.
  - b. Menerima setoran uang berdasarkan slip sebagai dokumen penerimaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
  - c. Mengeluarkan uang berdasar kan surat ijin pembayaran (SIP) sebagai dokumen pengeluaran.
  - d. Menerima butki-bukti setoran kas, nota kredit dan nota debet dari bank.
  - e. Memelihara buku klad kas atau bank untuk mencatat transaksi penerimaan dan pengeluaran kas atau bank dan ditutup secara harian untuk mencocokkan dengan sisa uang kas atau bank.
  - f. Mengadakan penerimaan dan pengeluaran yang bersifat sementara.
  - g. Mengadakan penerimaan dan pengeluaran kas atau bank.
  - h. Membuat laporan pertanggungjawaban penggunaan benda materi secara periodik.

4. TU Pembukuan I

- a. Menerima dan meneliti dokumen-dokumen pembukuan SIP dari kasir dan membuat bukti penerimaan serta mendistribusikan kepada urusan terkait.
- b. Berdasarkan dokumen pembukuan tersebut kemudian dibuatkan pertanggungjawaban klad kas atau bank harian.
- c. Mengerjakan dan membukukan transaksi pos silang.
- d. Membuat lampiran-lampiran laporan keuangan dan mengerjakan buku harian.
- e. Membuat laporan arus kas sepuluh harian dan dikirim untuk laporan ke Kantor Cabang.
- f. Menyimpan, mengamankan dan mengadministrasikan serta mengisi buku Cheque atau Giro Bilyet.
- g. Melaksanakan pencocokan data dengan urusan terkait yaitu bagian inkaso I, investasi umum dan dilaporkan ke cabang.
- h. Menyimpan dan memelihara arsip serta dokumen laporan keuangan yang terkait dengan penugasannya.
- i. Melaksanakan tugas-tugas atas perintah atasan.

5. TU Pembukuan II

- a. Mengerjakan buku harian mengenai transaksi non kas atau bank (memorial) meliputi dokumen :
  - tagihan premi pertanggungan perseorangan
  - tagihan sewa
  - tagihan bunga
  - penyediaan biaya-biaya
  - koreksi pembukuan
  - transaksi pembukuan
- b. Mengirim daftar permintaan penerbitan kuitansi gadai kepada TU investasi.
- c. Menerima nota debit atau kredit beserta rinciannya dan dibukukan pada memorial.

- d. Menerima slip dan memasukkan kartu gadai.
  - e. Membuat kartu gadai rangkap 2 (dua) untuk setiap ada transaksi penggadaian polis baru dan didistribusikan sebagai berikut :
    - asli untuk urusan investasi perwakilan
    - tindasan untuk urusan investasi cabang
  - f. Membuat konfirmasi data ke pemegang polis.
  - g. Membuat rincian gadai mutasi keluar atau angsuran dan dilaporkan ke urusan investasi cabang.
  - h. Membuat laporan pelunasan pokok gadai atau angsuran dan dilaporkan ke urusan investasi cabang.
  - i. Menerima daftar pengalihan tunggakan bunga menjadi pokok dari tata usaha investasi untuk selanjutnya ditambah menjadi pokok gadai.
  - j. Menyimpan dan memelihara arsip dan dokumen yang berkaitan dengan tugasnya.
6. TU Investasi
- a. menerima buku blanko kuitansi dan menyimpannya dengan aman serta membuat laporan pertanggungjawaban penggunaannya pada saat penyediaan blanko kuitansi habis.
  - b. Menerima daftar permintaan penerbitan kuitansi dan selanjutnya mengetik kuitansi dan membuat nota debet untuk kuitansi bunga.
  - c. Membuat daftar kuitansi bunga, pelunasan dan angsuran yang ditandatangani kepala perwakilan untuk diteruskan ke ksair kuitansi disertai pengambilan kuitansi masuk (PKM) dan mencatat dalam buku harian kuitansi.
  - d. Membuat laporan pengadaian polis sebagai lampiran laporan keuangan rangkap 3 (tiga) sebagai berikut :
    - asli untuk urusan investasi cabang
    - tembusan satu untuk tu pembukuan II
    - tembusan dua untuk arsip



- e. membuat rekomendasi data penggadaian polis sebagai pendukung laporan keuangan rangkap 3 (tiga) dan didistribusikan sebagai berikut
    - asli untuk urusan investasi cabang
    - tembusan satu untuk TU pembukuan II
    - tembusan dua untuk arsip
  - f. Membuat nota kredit tagihan bunga dengan rinciannya sebagai lampiran memorial untuk disampaikan ke urusan pembukuan II.
  - g. Menyimpan dan memelihara arsip dan dokumen yang berkaitan dengan tugasnya.
7. Kasie Inkaso
- a. Tugas perencanaan dan pengawasan.
  - b. Tugas memerintahkan dan memutuskan.
  - c. Tugas-tugas pembuatan dan pertanggungjawaban.
  - d. Tugas kearsipan dan dokumentasi.
  - e. Tugas-tugas komunikasi
  - f. Tugas diperintahkan oleh atasan.
  - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
8. Koordinator Kuitansi
- a. Menerima dan menyimpan kuitansi premi pertanggungangan perorangan berdasarkan nota pengantar kuitansi masuk (PKM) dan dicek kebenarannya.
  - b. Menerima dan menyimpan kuitansi masuk yang sudah dicek kebenarannya dari urusan investasi.
  - c. Mendistribusikan kuitansi-kuitansi premi, bunga dan angsuran kepada para penagih berdasarkan bon kuitansi yang sudah diperiksa kebenarannya oleh koordinator penagih.
  - d. Meretour kuitansi premi yang telah menunggak lebih dari tunggakan premi menurut syarat-syarat polis dan yang akan dibatalkan polisnya ke TU Inkaso dengan nota pengantar retour (PKR).

- e. Membuat daftar sisa kuitansi premi bunga gadai setiap triwulan berdasarkan hasil opname fisik kuitansi.
  - f. Meminta pertanggungjawaban bon-bon kuitansi dari para penagih sesuai dengan jangka waktu penagihan yang berlaku.
  - g. Menyimpan dan memelihara arsip yang berkaitan dengan tugasnya, serta melakukan tugas lain yang berkaitan dengan atasan.
9. Koordinator Penagih
- a. Mengkoordinir, memimpin dan membina para penagih dalam tugas-tugasnya menagih premi, bunga angsuran gadai antara lain memberikan motivasi, membantu kesulitan, mengawasi penagihan premi bunga dan angsuran gadai.
  - b. Melakukan penarikan atas bon-bon kuitansi para penagih dalam rangka pertanggungjawaban.
  - c. Membantu membuat dan menerima slip-slip setoran premi bunga dan angsuran gadai para penagih serta pengawasan penyetoran ke ksa perusahaan.
  - d. Membuat laporan hasil kegiatan dan evaluasi penagih (bulan, triwulan, semester, tahun) untuk data penilaian lebih lanjut.
  - e. Mengawasi pelaksanaan daftar hadir penagih.
  - f. Membuat dan mengadakan portofolio yang berkaitan dengan tugasnya serta melakukan tugas lain atas perintah atasan.
10. TU Inkaso I
- a. Menerima dan memeriksa nota tagihan berikut kuitansi premi pemegang polis dari kantor pusat, kantor cabang dan sebagainya.
  - b. Menerima kembali kuitansi premi dari kasir kuitansi yang akan dikembalikan dan dimutasikan berdasarkan pengantar kuitansi keluar.

- c. Membuat laporan inkaso pemegang polis setiap bulan sesuai dengan ketentuan pada formulir laporan inkaso dan melakukan pencocokan data dengan urusan pembukuan I.
- d. Membuat laporan penerimaan premi nasabah baru untuk kantor unit daerah yang selanjutnya dikirim ke cabang.
- e. Menyimpan dan memelihara arsip dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tujuan serta melakukan tugas lain atas perintah atasan.

## 11. TU Inkaso II

- a. Menyimpan dan memelihara kartu premi serta mencatat pelunasannya.
- b. Membuat surat teguran satu, dua pembatalan sementara kepada para pemegang polis.
- c. Menyediakan, memeriksa dan mempertanggungjawabkan penggunaan BP<sub>3</sub> dari para agen kepala kepada kepala kantor unit daerah selanjutnya dilaporkan kepada kepala perwakilan.
- d. Memeriksa pengajuan tujuan variabel kepada para agen yang dibuat oleh urusan administrasi produksi.
- e. Membuat komisi atau jasa penutupan atau penagihan pemegang polis serta dibuatkan kartu kontrol komisi.
- f. Membuat laporan komisi tunggakan premi setiap bulan selanjutnya dilaporkan ke dinas inkaso cabang.
- g. Menyimpan dan memelihara arsip dan dokumen yang berkaitan dengan tugasnya.

## 12. Kasie Pertanggungan.

- a. Melaksanakan penelitian pensyaratan serta perhitungan kembali atas premi asuransi pemegang polis.
- b. Membuat polis-polis dan sertifikat berikut perlengkapan dan lampiran atas pertanggungan kumpulan.
- c. Menyiapkan semua peralatan kuitansi untuk operasional pemasaran asuransi jiwa menjamin persediaan secukupnya.

- d. Membuat surat ijin pembayaran untuk semua jenis pembayaran yang berhubungan dengan biaya produksi.

13. TU Pertanggunggaan

- a. Melayani pengajuan habis kontrak (klaim expiresi), kematian (death klaim) dan penggadaian polis dengan membuat perhitungan sementara untuk diinformasikan kepada pemegang polis.
- b. Membuat daftar laporan biaya asuransi dan penggadaian polis yang telah direalisasikan pembayarannya secara periodik ke cabang.
- c. Menerima pengajuan dari pemegang polis atau perubahan polisnya.
- d. Mengerjakan polis-polis batal atas informasi yang diperoleh dari urusan inkaso diteruskan ke kepala perwakilan.
- e. Mencatat mutasi keluar dan masuk antar rayon.
- f. Membuat daftar laporan isian mutasi portfolio setiap tanggal 15.
- g. Membuat surat pemberitahuan kepada pemegang polis yang akan habis kontrak (expirasi) 2 (dua) bulan sebelum jatuh tempo.
- h. Melaksanakan opname portfolio setiap akhir tahun sekaligus dibuat berita acara.
- i. Menyimpan, mengatur dan memelihara surat yang berkaitan dengan administrasi pertanggunggaan, serta melaksanakan tugas lain atas perintah atasan.

14. Bagian Pemasaran

- a. Penjualan produk-produk asuransi untuk mendapatkan premi.
- b. Membuat tunjangan-tunjangan hak para agen operasional.
- c. Membuat evaluasi realisasi premi maupun produk asuransi setiap bulan.

15. Kepala Kantor Unit Daerah

Ruang lingkup pekerjaan Kepala Kantor Unit Daerah adalah membina, memelihara dan membimbing aparat dinas luar dan dinas dalam serta mengusahakan tercapainya produksi dari premi dan keuangan lainnya.

Tugas-tugasnya antara lain :

- a. Secara rutin mengadakan penilaian terhadap prestasi masing-masing petugas dinas luar.
- b. Turut aktif mengadakan promosi pemasaran.
- c. Mengadakan pelaksanaan administrasi intern kantor perwakilan.
- d. Mengatur, mengawasi penagihan premi asuransi, bunga penggadaian polis perorangan serta asuransi dan merencanakan sistem operasional penagihan premi atau bunga penggadaian.
- e. Menampung, menganalisa dan memecahkan masalah yang timbul dalam pelaksanaan premi atau bunga penggadaian.
- f. Memerintahkan pelaksanaan tugas kepada aparat di lingkungan Kantor Unit Daerahnya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan.

16. Agen Kepala

- a. Mencari, melobi kemungkinan mampu dan kesempatan untuk membuka pasar atau menyediakan pasar bagi agen.
- b. Mengevaluasi, memotivasi aktivitas agen.
- c. Membantu strategi penjualan dan pemasaran asuransi jiwa.
- d. Melaporkan kepada kepala cabang tentang hasil kegiatan operasional.

17. Agen Koordinator

Tugas-tugasnya :

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya.
- b. Membantu kesulitan agen dilapangan.
- c. Menyelesaikan segala administrasi keagenan atau administrasi yang bersangkutan dengan kepentingan agen terhadap perusahaan.

18. Agen

- a. Menjelaskan manfaat asuransi jiwa kepada masyarakat yang layak sekaligus menawarkan.

- b. Membantu menyelesaikan kendala yang timbul dimasyarakat yang ditimbulkan oleh hubungan bisnis antara asuransi jiwa dengan perusahaan.
- c. Terhadap masyarakat yang berkeinginan berasuransi atas jiwanya, agen wajib melakukan penutupan asuransi jiwa tersebut, sekaligus membantu menyelesaikan segala persyaratan administrasi.

## **4.2 Bidang Usaha dan Produksi Perusahaan**

### **4.2.1 Bidang Usaha Perusahaan**

Manusia dalam hidupnya selalu menghadapi berbagai kemungkinan terjadinya peristiwa yang menjadikan berkurangnya atau bahkan lenyapnya nilai ekonomi dalam kehidupannya. Peristiwa demikian itu dapat merupakan bagian kerugian bagi dirinya sendiri, keluarga maupun orang lain yang memiliki kepentingan terhadap dirinya. Untuk mengantisipasi kerugian terutama kerugian finansial akibat peristiwa tersebut maka resiko yang diambil mesti dialihkan kepada lembaga asuransi, dimana lembaga asuransi tersebut memberikan pertanggungjawaban akibat peristiwa yang dialaminya, dalam konteks ini adalah PT (Persero) Asuransi Jiwasraya berperan.

Bidang usaha yang dilakukan oleh PT (Persero) Asuransi Jiwasraya tidak hanya terbatas pada asuransi jiwa (life insurance) secara murni tetapi juga mengandung asuransi kesehatan (health insurance). Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya salah satu produk yang memberikan perlindungan terhadap resiko kematian yang wajar juga terhadap resiko akibat kecelakaan. Secara umum resiko-resiko yang mungkin dihadapi oleh manusia dalam kehidupan adalah :

1. Meninggal dunia, baik secara alamiah (wajar) atau kecelakaan.
2. Cacat badan, sebagian atau seluruhnya baik akibat sakit atau kecelakaan.

3. Hari tua, dimana kondisi yang memaksa turunnya nilai ekonomi manusia karena berkurangnya kemampuan untuk bekerja dan berprestasi.
4. Peristiwa lain yang tergolong dapat menimbulkan kerugian secara ekonomi.

Sedangkan jenis-jenis resiko tersebut dapat digolongkan menjadi :

1. Resiko yang sudah pasti akan terjadi tetapi waktu terjadinya tidak dapat dipastikan, yaitu peristiwa kematian.
2. Resiko yang sudah pasti akan terjadi dan sudah dapat diperhitungkan terjadinya, yaitu lanjut usia.
3. Resiko yang tidak diketahui akan terjadi/tidak yaitu kecelakaan atau kesehatan.

Untuk mengantisipasi resiko-resiko tersebut PT (Persero) Asuransi Jiwasraya menawarkan produk-produk jasa yang memiliki fungsi tabungan (saving function) yaitu sebagai sarana untuk menabung dengan bentuk setoran premi yang dibayarkan ke perusahaan asuransi dan fungsi perlindungan (protection function) yaitu dengan adanya setoran premi berarti pemegang polis memperoleh perlindungan finansial dengan jumlah yang ditetapkan sebelumnya. Tabel 4.1 dibawah ini memperlihatkan jumlah polis yang berhasil dijual agen selama lima bulan terakhir tahun 2001.

Tabel 4.1  
PT (Persero) Asuransi Jiwasraya

Polis (Unit) yang Didapat Agen Periode Oktober – Desember 2001

NO	NAMA	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES
1	M. Arifin	7	6	5	4	4
2	Ninik Ernawati	6	7	4	10	8
3	Ratna W.	6	8	5	6	5
4	S. Kasmoen	12	11	12	8	12
5	Sri Riama	6	6	6	10	7
6	Suparman	5	6	8	5	5
7	Suwarni	7	7	7	6	10

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember

Sedangkan jumlah premi yang berhasil dikumpulkan, merupakan pendapatan perusahaan dari polis terjual, terlihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2  
PT (Persero) Asuransi Jiwasraya  
Premi yang Didapat Agen dalam Rupiah Periode Agustus – Desember  
2001

NO	NAMA	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES
1	M. Arifin	1.343.970	2.257.390	1.954.783	1.770.343	1.452.178
2	Ninik Ernawati	1.209.573	1.580.173	1.368.348	1.239.240	1.016.525
3	Ratna W.	1.751.298	2.356.701	1.848.024	2.178.006	1.813.940
4	S. Kasmoen	3.578.846	4.366.825	5.144.262	2.969.275	4.592.749
5	Sri Riami	2.341.080	2.145.367	2.191.582	3.110.491	3.126.519
6	Suparman	3.083.288	2.356.947	2.705.835	2.222.651	2.062.048
7	Suwarni	4.049.525	3.784.587	3.652.478	4.125.789	3.854.712

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember.

#### 4.2.2 Jenis Produk Perusahaan

Secara garis besar jenis produksi asuransi yang dihasilkan PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) :

1. Asuransi Jiwa Perorangan, yaitu asuransi dimana seseorang menutup pertanggung jawaban untuk dirinya sendiri karena adanya kesadaran akan adanya resiko-resiko akibat peristiwa seperti meninggal dunia, turunnya kesehatan seseorang. Untuk mengantisipasi kerugian-kerugian ekonomi ini seseorang mengatasinya dengan asuransi jiwa.
2. Asuransi Jiwa Kumpulan (group life insurance)  
Yaitu jaminan yang diberikan pada asuransi jiwa kumpulan ini tidak beda dengan asuransi jiwa perorangan, hanya dalam pelaksanaan terdapat perbedaan. Jika pada asuransi jiwa perorangan segala jenis pertanggung jawaban hanya diberikan pada seorang saja sedangkan pada asuransi jiwa kumpulan adalah sebagai berikut :
  - a. Polis diterbitkan/dibuatkan untuk beberapa orang peserta/tertanggung, pemegangnya adalah pimpinan suatu instansi, perusahaan atau organisasi. Polis ini diebut sebagai polis induk/master polis.



- b. Kepada masing-masing peserta/partisipan diberikan sertifikat sebagai tanda bukti keikutsertaan dalam asuransi.
- c. Asuransi jiwa jenis kumpulan umumnya tidak melalui pemeriksaan kesehatan.
- d. Premi asuransi kumpulan dapat dibayarkan sendiri oleh peserta/kontributor atau dapat dibayarkan seluruhnya oleh majikan/non kontributor.

#### 4.2.3 Macam Produksi Perusahaan

1. Asuransi jiwa perorangan terdiri dari :
  - a. Asuransi Dwi Guna
  - b. Asuransi Aneka Guna/Multi Guna
  - c. Asuransi Beasiswa
  - d. Asuransi Bea Asuhan
  - e. Asuransi Bekal Belajar
  - f. Asuransi Bekal Dewasa
  - g. Asuransi Dwi Jaya
  - h. Asuransi Tri Jaya
  - i. Asuransi Dwi Bhakti
  - j. Asuransi Tri Bhakti
  - k. Asuransi Pralaya
2. Asuransi jiwa Kumpulan macamnya :
  - a. Asuransi Dwi Guna Kumpulan
  - b. Asuransi aneka Guna Kumpulan
  - c. Asuransi Dwi Bhakti Kumpulan
  - d. Asuransi Tri Bhakti Kumpulan
  - e. Asuransi Dwi Pralaya Kumpulan
  - f. Asuransi Tri Pralaya Kumpulan
  - g. Asuransi Dwi Jaya Kumpulan
  - h. Asuransi Tri Jaya Kumpulan
  - i. Asuransi Eka Warsa Berkala Kumpulan

- j. Asuransi Kala Bhakti Kumpulan
- k. Asuransi Pensiun Hari Tua

## 4.3 Personalia Perusahaan

### 4.3.1 Tenaga kerja

Perusahaan asuransi jiwa harus mempunyai ujung tombak dalam kegiatan operasional dan menentukan perusahaan karena pertumbuhan suatu perusahaan asuransi khususnya asuransi jiwa ditentukan oleh keuletan agen-agen perusahaan dilapangan dalam mencari dan menjaring calon nasabah asuransi. Artinya semakin banyak calon nasabah yang berhasil didapatkan dan diajak menjadi peserta asuransi oleh para agen berarti semakin besar pendapatan premi yang diterima perusahaan. Pada perusahaan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember tenaga kerja atau karyawan dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Karyawan dinas dalam, yaitu karyawan yang bekerja didalam lingkungan perusahaan yang berjumlah 23 orang (16 orang laki-laki dan 7 orang perempuan).
2. Karyawan dinas luar yaitu karyawan yang bekerja diluar perusahaan yang berjumlah 57 orang (41 orang laki-laki dan 16 orang perempuan) yang meliputi agen instruktur lapangan, agen perintis, agen junior, agen senior dan agen kedinasan. Agen-agen ini bekerja diwilayah kerja PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember, meliputi Jember, Bondowoso, Situbondo, Banyuwangi dan Lumajang.

### 4.3.2 Sistem Penggajian

1. Bagi karyawan dinas dalam  
Gaji diberikan dalam bentuk gaji tetap perbulan. Ditambah beberapa tunjangan dan jaminan kesejahteraan, yaitu :
  - a. tunjangan jabatan
  - b. tunjangan kecelakaan
  - c. tunjangan hari tua

- d. tunjangan kematian
  - e. rawatan rumah sakit
  - f. pakaian seragam kerja
  - g. tunjangan hari raya
2. Bagi karyawan non-organik (dinas luar)

Karyawan non-organik (dinas luar) menerima upah dalam bentuk pendapatan dan jaminan kesejahteraan agen yang didasarkan pada prestasi yang berhasil diraihinya.

Pendapatan dan jaminan kesejahteraan tersebut yaitu :

- a. tunjangan dinas luar
- b. komisi penutupan
- c. tunjangan operasional
- d. bantuan transport

Jumlah total pemberian pendapatan dan jaminan kesejahteraan, yaitu jumlah komisi, jumlah tunjangan dinas luar, jumlah tunjangan operasional dan jumlah bantuan transportasi, yang diterima masing-masing agen selama bulan Agustus hingga Desember tahun 2001 dapat dilihat pada tabel 4.3 (tiga) berikut ini.

Tabel 4.3  
PT (Persero) Asuransi Jiwasraya  
Pendapatan yang Diterima Agen Periode Agustus– Desember 2001  
(Rupiah)

NO	NAMA	AGUT	SEPT	OKT	NOP	DES
1	M, Arifin	497.198,50	535.369,50	505.739,15	496.017,14	455.608,90
2	Ninik Ernawati	479.478,65	509.008,65	475.917,41	514.462,00	470.826,23
3	Ratna W	513.564,89	548.335,03	507.401,21	531.400,29	481.197,00
4	S, Kasmoen	709.942,30	738.341,23	788.213,09	645.963,73	739.637,43
5	Sri Riami	569.554,00	559.768,35	562.079,10	634.524,55	595.325,95
6	Suparman	595.664,42	570.347,34	606.291,73	556.132,56	530.602,41
7	<b>Suwarni</b>	<b>695.976,25</b>	<b>679.229,35</b>	<b>676.123,90</b>	<b>688.789,45</b>	<b>684.235,60</b>

Sumber : Lampiran 1, 2, 3 dan 4

#### 4.3.3 Jam Kerja

Hari kerja PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember meliputi hari Senin hingga Sabtu dengan jam kerja sebagai berikut :

1. Hari Senin sampai dengan Kamis dan hari Sabtu

08.00 – 12.00 WIB

12.00 – 13.00 WIB ----- Istirahat

13.00 – 17.00 WIB

2. Hari Jum'at

08.00 – 11.00 WIB

11.00 – 12.30 WIB ----- Istirahat

12.30 – 17.00 WIB

#### 4.4 Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Jember cukup luas, yaitu meliputi eks karesidenan Besuki dan Lumajang. Yang dibagi menjadi beberapa unit daerah, dengan tujuan pemasaran sebagai berikut :

1. Jember
2. Banyuwangi
3. Bondowoso
4. Situbondo
5. Lumajang

#### 4.5 Analisa Data

##### 4.5.1 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan non organik pada PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya dapat diperoleh dengan cara membagi output yang berupa premi yang berhasil didapat dengan input yang berupa motivasi yang diberikan, dalam satuan rupiah per bulan (bulan Oktober-Desember 2001).

Tabel 4.4  
PT (Persero) Asuransi Jiwasraya  
Produktivitas Karyawan Non-Organik Periode Agustus – Desember 2001

NO	NAMA	TOTAL PREMI (1)	TOTAL MOTIVASI (2)	PRODUKTIVITAS (1 : 2)
1	M, Arifin	8.778.664,01	2.489.933,20	3,526
2	Ninik Ernawati	6.413.858,82	2.449.692,94	2,618
3	Ratna W	9.947.968,54	2.581.898,43	3,853
4	S, Kasmoen	20.651.955,72	3.622.097,79	5,702
5	Sri Riami	12.915.039,06	2.921.251,95	4,421
6	Suparman	12.430.769,13	2.859.038,46	4,348
7	Suwarni	19.467.090,91	3.424.354,55	5,685

Sumber : Tabel 2 dan tabel 3, data diolah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan non-organik pada PT (Persero) Asuransi Jiwasraya berkisar antara 2,618 sampai 5,702.

#### 4.5.2 Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas (Tunjangan Dinas Luar, Komisi Penutupan, Tunjangan Operasional, Bantuan Transport) Terhadap Variabel Terikat (Produktivitas)

##### 1. Penentuan Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sebelum mengadakan perhitungan untuk menemukan persamaan regresi, maka dimasukkan input berupa data jenis motivasi yang diberikan yaitu tunjangan dinas luar, komisi penutupan, tunjangan operasional, bantuan transport sebagai variabel bebas. Selain itu juga diperlukan data tingkat produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Semua nb diatas selanjutnya dihitung guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (produktivitas) dengan jalan membentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + S_e$$

dimana :

Y = produktivitas karyawan

$b_0$  = konstanta

$b_{1,2,3,4}$  = koefisien regresi

$X_1$  = tunjangan dinas luar

$X_2$  = komisi

$X_3$  = tunjangan operasional

$X_4$  = bantuan transport

$S_e$  = *standart error of estimate*

Penentuan persamaan regresi linear berganda dapat dihitung dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 10.0. Berdasarkan data lampiran 5 (dua), didapatkan angka koefisien regresi  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  yang telah dihitung melalui komputer yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5  
Hasil Perhitungan Komputer Koefisien Regresi

NO	VARIABEL	KOEFISIEN REGRESI
1.	$X_1$	0.00002555
2.	$X_2$	-0.00000156
2.	$X_3$	-0.0000133
3.	$X_4$	-0.0000690
4.	Constant	7.948

Sumber : Lampiran 5

Maka persamaan regresi linear berganda akan tampak sebagai berikut :

$$Y = 7.948 + 0.00002555X_1 - 0.00000156X_2 - 0.0000133 X_3 - 0.0000690 X_4 + SE$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan koefisien regresi yang didapatkan, yaitu sebagai berikut :

- $b_0 = 7.948$ , berarti jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar 7.948 yaitu nilai produktivitas sebesar 7.948 rupiah/aktivitas.
- $b_1 = 0.00002555$ , berarti jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar 0.00002555 yaitu nilai produktivitas sebesar 0.00002555 rupiah/aktivitas.
- $b_2 = -0.0000156$ , berarti jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar -0.0000164 yaitu nilai produktivitas akan sebesar -0.0000156 rupiah/aktivitas.
- $b_3 = -0.0000133 X_3$ , berarti jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar -0.0000133  $X_3$  yaitu nilai produktivitas akan sebesar -0.0000133  $X_3$  rupiah/aktivitas.
- $b_4 = -0.0000690$ , berarti jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$ , maka nilai  $Y$  sebesar -0.0000690 yaitu nilai produktivitas akan sebesar -0.0000690 rupiah/aktivitas.

## 2 Penentuan *Standart Error of Estimate*

Setelah persamaan regresi linear berganda ditentukan, selanjutnya dihitung besarnya *standart error of estimate*, yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketelitian koefisien regresi. Hasil perhitungan dengan komputer pada lampiran 5 menunjukkan bahwa *standart error of estimate* sebesar 6,390. Angka tersebut menyatakan besarnya penyimpangan variabel bebas dan variabel terikat terhadap garis regresi. Arti sesungguhnya dari *standart error of estimate* ini yaitu pada tingkat produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komponen variabel bebas, tetapi ada variabel lain yang dalam model ini tidak ditunjukkan. Hasil perhitungan *standart error of estimate* setelah dihitung menggunakan program SPSS, ternyata menunjukkan bahwa nilai *standart error of estimate*  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  adalah sebesar 0 (ditunjukkan dalam lampiran 5, tabel Coeffisient), atau tidak mempunyai penyimpangan terhadap garis regresi linear.

### 3. Penentuan Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda untuk mengetahui seberapa besar proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila angka koefisien determinasi berganda semakin mendekati angka satu maka berarti keduanya sangat berpengaruh. Hasil analisis regresi linear berganda pada lampiran 5 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,983 atau 98,3%. Terlihat bahwa nilai koefisien tersebut hampir mendekati satu, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh nyata dan significance terhadap produktivitas.

### 4. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi

Digunakan untuk mengukur tingkat nyata atau significance pengaruh antara pemberian motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat dilakukan secara parsial ataupun bersama-sama.

#### a. Pengujian koefisien regresi parsial (uji t)

Dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Prosedur pengujiannya, yaitu :

##### (1) Ketentuan hipotesa

$H_0 : B_j = 0$ , tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : B_j \neq 0$ , ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

(2) Level of significance ( $\alpha$ ) = 5%, dengan dua sisi pengujian, maka nilai t tabel yaitu sebesar 1.94 (diperoleh dari table t).

(3) Statistik uji, yaitu nilai  $t_0$

(4) Kriteria pengujian

$t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} (t_0) < +t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima.

$t_{\text{hitung}} > -T_{\text{tabel}} (t_0)$  atau  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} (t_0)$ , maka  $H_a$  diterima.



Tabel 4.6  
Hasil Perhitungan Komputer Pengujian Koefisien Regresi (Uji t)

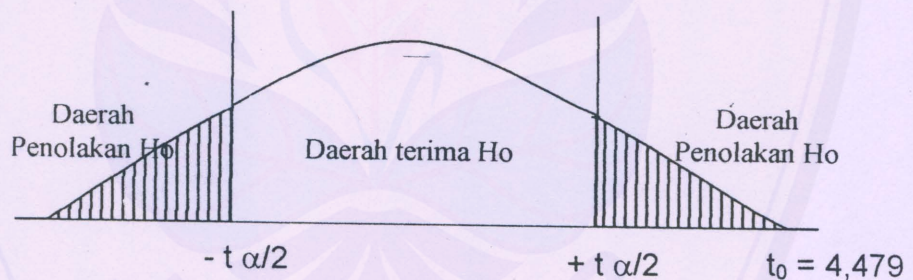
NO	VARIABEL	Uji t	Sig T
1.	$X_1$	4.479	0,340
2.	$X_2$	-0.119	0,046
3.	$X_3$	-1.712	0,916
4.	$X_4$	-0.653	0,581

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel dapat diuraikan hasil pengujian koefisien regresi, sebagai berikut :

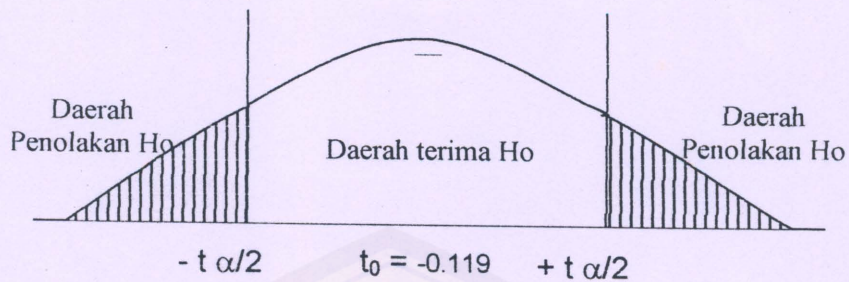
(a) Koefisien regresi komisi ( $X_1$ )

Nilai  $t_0$  sebesar 4,479 sedangkan t tabel sebesar 1,94, maka  $H_0$  ditolak sedangkan hipotesa alternatif diterima, juga terlihat dalam perhitungan melalui program SPSS terlihat bahwa  $X_1$  (komisi ) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva normal sebagai berikut :



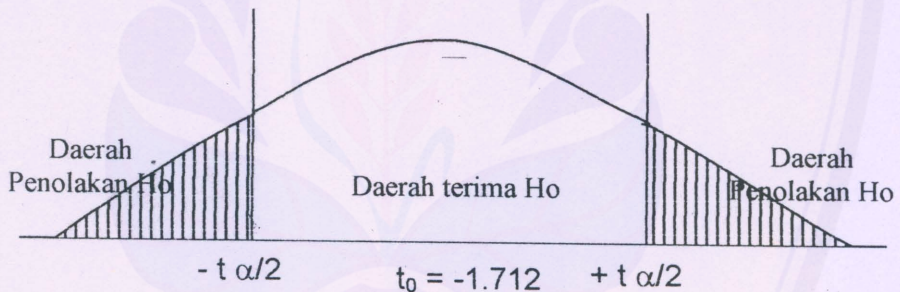
(b) Koefisien regresi tunjangan dinas luar ( $X_2$ )

Nilai  $t_0$  sebesar = -0.119 sedangkan t tabel sebesar 1,94. Karena  $t$  hitung ( $t_0$ ) < t tabel, maka  $H_0$  diterima sedangkan hipotesa alternatif ditolak, juga terlihat dalam perhitungan melalui program SPSS terlihat bahwa  $X_2$  (tunjangan dinas luar) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva normal sebagai berikut :



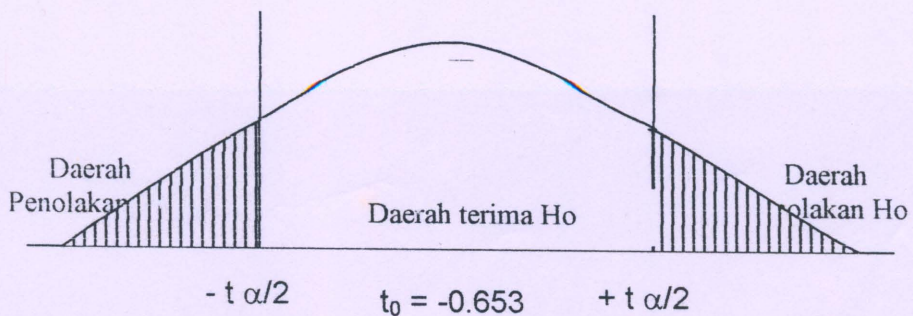
(c) Koefisien regresi tunjangan operasional ( $X_3$ )

Nilai  $t_0$  sebesar  $= -1.712$  sedangkan  $t$  tabel sebesar  $1,94$ . Karena  $t$  hitung ( $t_0$ )  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima sedangkan hipotesa alternatif sebagaimana terlihat dalam perhitungan melalui program SPSS terlihat bahwa  $X_2$  (tunjangan operasional) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



(d) Koefisien regresi bantuan transport ( $X_4$ )

Nilai  $t_0$  sebesar  $= -0.653$  sedangkan  $t$  tabel sebesar  $1,94$ . Karena  $t$  hitung ( $t_0$ )  $>$   $t$  tabel,  $H_0$  diterima. Seperti terlihat dalam perhitungan melalui program SPSS terlihat bahwa  $X_4$  (bantuan transport) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



### 5. Pengujian koefisien regresi berganda (uji F)

Dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi yang diberikan secara keseluruhan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada persamaan regresi diatas.

Prosedur pengujian yang dilakukan adalah :

a. Ketentuan hipotesa

$H_0 : B_1 = B_2 = \dots = B_j = B_k = 0$ , artinya seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_a : B_j \neq 0$ , artinya paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.

b. Level of significance ( $\alpha$ ) = 5%, dengan satu sisi pengujian sebelah kanan, maka nilai F tabel /  $F_{\alpha}(k-1)(n-k) = F_{0,05}$  yaitu sebesar +3,92

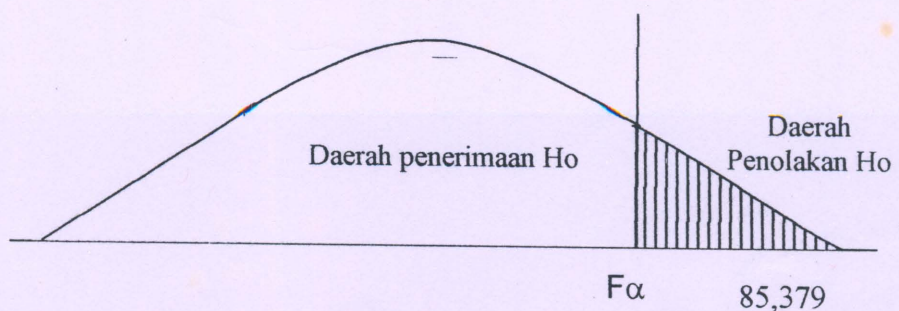
c. Statistik uji hasil  $F_0$  adalah 85,379 (lampiran 5).

d. Kriteria pengujian :

F hitung ( $F_0$ )  $\leq$  F tabel maka  $H_0$  diterima

F hitung ( $F_0$ )  $>$  F tabel maka  $H_a$  diterima

Kesimpulan : Karena nilai F hitung = 85,379  $>$  F tabel = +3,92 maka  $H_0$  ditolak sedangkan hipotesa alternatif diterima yaitu bahwa secara keseluruhan komponen motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva normal sebagai berikut :





## V. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Atas dasar data dan perhitungan di atas, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, bahwa:

- a. pemberian motivasi kepada karyawan non organik pada PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember mempengaruhi produktivitas karyawan non organik.
- b. produktivitas karyawan non organik dipengaruhi motivasi dalam bentuk komisi, tunjangan luar dinas, tunjangan operasional dan bantuan operasi secara bersama-sama sebesar 98,3%, sedangkan 1,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini.
- c. secara parsial, variabel independen komisi ( $X_1$ ) yang besarnya berubah-ubah sesuai dengan kontribusi karyawan mempunyai pengaruh signifikan positif pada tingkat signifikan 4,6 %, hal ini juga ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,479$  dan mempunyai koefisien sebesar 0,00002555.

### 5.2 Saran

Harapan perusahaan untuk terus maju dan berkembang, maka usaha mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas menjadi prioritas tersendiri. Pemberian komisi, tunjangan dinas luar, tunjangan operasional dan bantuan transport dapat dilanjutkan dan dikembangkan sebagai sebuah bentuk motivasi karena terbukti mampu memacu produktivitas karyawan non organik PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember.

Selain itu, pemberian motivasi perlu mendapat perhatian khusus karena secara parsial, bentuk motivasi ini mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikembangkan bentuknya agar produktivitas dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, A. 1996. **Pengantar Metode Statistik II**. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.
- Fadholi. 1994. **Konsep Pengukuran Produktivitas**. Jember : FISIP Universitas Jember.
- Flippo, E.B. 1994. **Manajemen Personalia Jilid II**. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnel. 1996. **Organisasi, Perilaku Struktur Proses**. Jakarta : BinRupa Aksara.
- Handoko, T.H. 1991. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta:BPFE.
- Komaruddin. 1994. **Ensiklopedia Manajemen**. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 1994. **Manajemen Berdasarkan Sasaran**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kussriyanto, B. 1991. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Jakarta : PT Pustaka Binamarressindo.
- Ranupandojo, H. dan S.lusnan. 1997. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE.
- Ravianto, dkk. 1988. **Dasar-dasar Produktivitas**. Jakarta : Depdikbud.
- Rejeki, Sri. 1995. **Penenn Kombinasi Tehnik Pengembangan Produktivitas Tena Kerja yang Optimal Pada Perusahaan Sepatu PT. Telaga s Pertiwi**. Jember : Universitas Jember.


- Siagian, S.P. 1998. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta : Bina Aksara.
- . 1991. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bina Aksara.
- Sinungun, M. 1997. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 1996. **Metode Statistika**. Bandung : Tarsito.
- Suit, Y. dan Almasdi. 1996. **Sikap Mental Dalam MSDM**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sujak, A. 1990. **Kepemimpinan Manajer, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi**: Jakarta : Rajawali Press.
- Supranto, J. 1993. **Statistik, Teori dan Aplikasi II**. Jakarta : Erlangga.
- Susanti, P. 1999. **Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Payung Pusaka Kediri**. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Tim Penyusun. 1998. **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah**. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember.
- Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1996. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta : Balai Pustaka.

lampiran 1

PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember  
Jumlah Komisi yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik  
Periode Agustus – Desember 2001

NO	NAMA	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	M. Arifin	67,199	112,870	97,739	88,517	72,609
2	Ninik Ernawati	60,479	79,009	68,417	61,962	50,826
3	Ratna W.	87,565	117,835	92,401	108,900	90,697
4	S. Kasmoen	178,942	218,341	257,213	148,464	229,637
5	Sri Riami	117,054	107,268	109,579	155,525	156,326
6	Suparman	154,164	117,847	135,292	111,133	103,102
7	Suwarni	202,476	189,229	182,624	206,289	192,736

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya, Jember

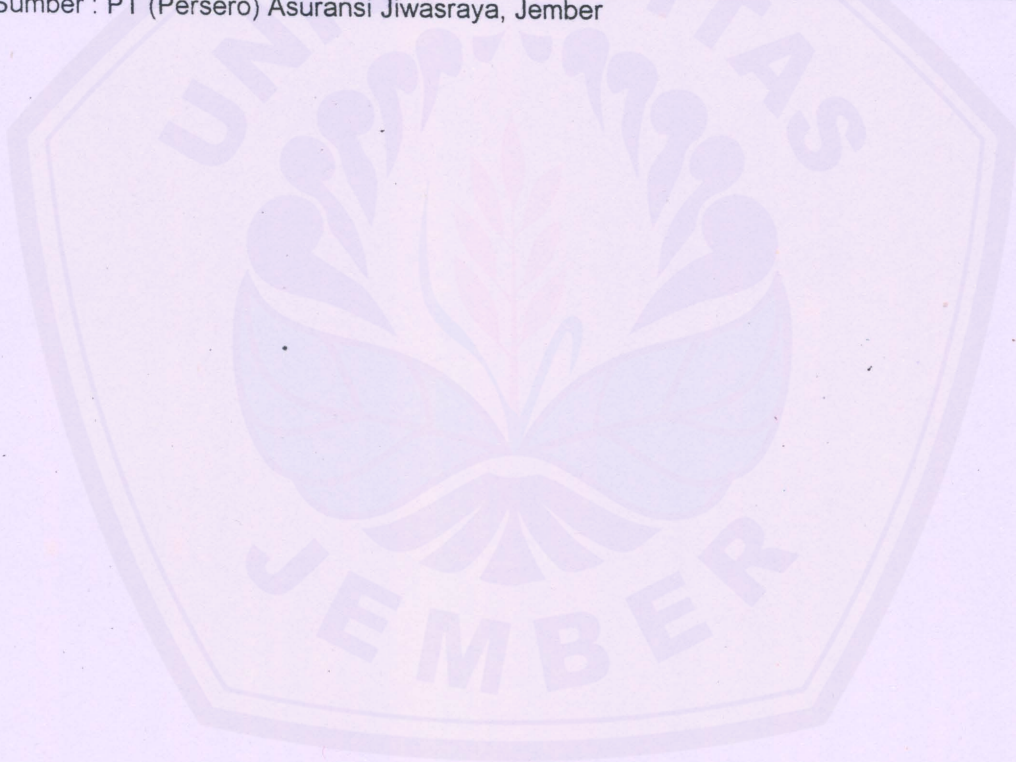


lampiran 2

PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember  
Jumlah Tunjangan Dinas Luar yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik  
Periode Agustus – Desember 2001

NO	NAMA	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	M. Arifin	290,000	290,000	290,000	290,000	290,000
2	Ninik Ernawati	290,000	290,000	290,000	290,000	290,000
3	Ratna W.	290,000	290,000	290,000	290,000	290,000
4	S. Kasmoen	350,000	350,000	350,000	350,000	350,000
5	Sri Riami	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000
6	Suparman	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000
7	Suwarni	350,000	350,000	350,000	350,000	350,000

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya, Jember



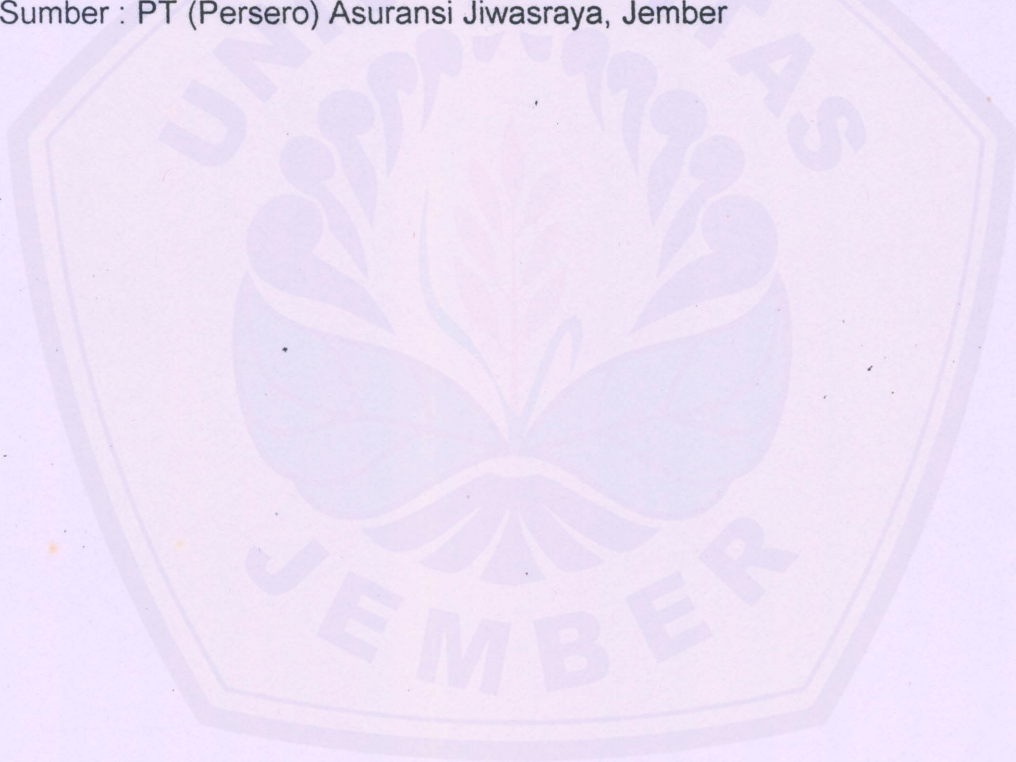


lampiran 3

PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember  
Jumlah Tunjangan Operasional yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik Periode Agustus – Desember 2001

NO	NAMA	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	M. Arifin	52,500	45,000	37,500	30,000	30,000
2	Ninik Ernawati	45,000	52,500	30,000	75,000	60,000
3	Ratna W.	45,000	60,000	37,500	45,000	37,500
4	S. Kasmoen	90,000	82,500	90,000	60,000	90,000
5	Sri Riami	45,000	45,000	45,000	75,000	52,500
6	Suparman	37,500	45,000	60,000	37,500	37,500
7	Suwarni	52,500	52,500	52,500	45,000	75,000

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya, Jember



## lampiran 4

PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Jember  
Jumlah Bantuan Transportasi yang Diterima oleh Karyawan Non-Organik  
Periode Agustus – Desember 2001

NO	NAMA	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	M. Arifin	87,500	87,500	80,500	87,500	63,000
2	Ninik Ernawati	84,000	87,500	87,500	87,500	70,000
3	Ratna W.	91,000	80,500	87,500	87,500	63,000
4	S. Kasmoen	91,000	87,500	91,000	87,500	70,000
5	Sri Riami	87,500	87,500	87,500	84,000	66,500
6	Suparman	84,000	87,500	91,000	87,500	70,000
7	Suwarni	91,000	87,500	91,000	87,500	66,500

Sumber : PT (Persero) Asuransi Jiwasraya, Jember



lampiran 5

### Regression Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.30748	1.12004	7
X1	129436.2	53416.05765	7
X2	315714.3	26992.06233	7
X3	52928.57	14301.59831	7
X4	83300.00	1512.17283	7

### Correlations

Pearson Correlation	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1,000	.985	.942	.620	.697
X1	.985	1,000	.968	.729	.782
X2	.942	.968	1,000	.705	.857
X3	.620	.729	.705	1,000	.769
X4	.697	.782	.857	.769	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	X1	X2	X3	X4
	X1	.000	.001	.069	.041
	X2	.001	.000	.032	.019
	X3	.069	.032	.038	.007
	X4	.041	.007	.022	.022
N	Y	X1	X2	X3	X4
	7	7	7	7	7
	X1	7	7	7	7
	X2	7	7	7	7
	X3	7	7	7	7
	X4	7	7	7	7

lanjutan...

Correlations						
	Y	X1	X2	X3	X4	
Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 . 7	.985** .000 7	.942** .001 7	.620 .138 7	.697 .082 7
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.985** .000 7	1.000 . 7	.968** .000 7	.729 .063 7	.782* .038 7
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.942** .001 7	.968** .000 7	1.000 . 7	.705 .077 7	.857* .014 7
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620 .138 7	.729 .063 7	.705 .077 7	1.000 . 7	.769* .043 7
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.697 .082 7	.782* .038 7	.857* .014 7	.769* .043 7	1.000 . 7

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1													
(Constant)	7.948	6.390		1.244	.340	-19.547	35.442						
X1	2.555E-05	.000	1.218	4.479	.046	.000	.000	.985	.954	.242	.039	26.425	
X2	-1.56E-06	.000	-.038	-.119	.916	.000	.000	.942	-.084	-.006	.029	34.089	
X3	-1.33E-05	.000	-.170	-1.712	.229	.000	.000	.620	-.771	-.092	.294	3.406	
X4	-6.90E-05	.000	-.093	-.653	.581	-.001	.000	.697	-.419	-.035	.143	7.000	

a. Dependent Variable: Y

lanjutan.....

lanjutan...

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.997 <sup>a</sup>	.994	.983	.14803	.994	85.379	4	2	.012	1.536

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Uji t**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.483	4	1.871	85.379	.012 <sup>a</sup>
Residual Total	4.382E-02 7.527	2 6	2.191E-02		

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

lanjutan...

**Collinearity Diagnostics**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.888	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	9.089E-02	7.333	.00	.03	.00	.01	.00
	3	2.078E-02	15.338	.00	.04	.00	.62	.00
	4	2.341E-04	144.486	.10	.64	.51	.00	.00
	5	2.549E-05	437.942	.90	.29	.49	.37	1.00

a. Dependent Variable: Y

Lanjutan...

Hasil perhitungan komputer menggunakan Program SPSS menunjukkan bahwa :

1. Pemberian motivasi berupa pendapatan mampu mempengaruhi produktivitas karyawan non organik seperti terlihat pada table uji F Tabel Summary, pada kolom Adjusted R Square.
2. Dalam table tersebut ditunjukkan bahwa X1 (komisi), X2 (tunjangan dinas luar), X3 (tunjangan operasional), dan X4 (batuan transportasi) mempengaruhi Y (produktivitas) sebesar 98,3%, sedangkan 1,7% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model ini. Disamping itu, variable-variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas dengan  $F = 85,379$  dan tingkat signifikan 1,2% seperti tertera pada tabel ANOVA kolom F dan kolom Sig.
3. Nilai  $t_{hitung} = 4,479$ , koefisien = 0,00002555, serta nilai signifikan 4,6% pada Uji t (table Coeffisient), dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial X1 (komisi) mempunyai pengaruh signifikan positif dan merupakan variable dengan pengaruh dominan.

