

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI ASTRA BUANA CABANG BANJARMASIN

Intan Erniasari
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Intan Erniasari, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Aida Vitria, Pembimbing II : Teguh Wicaksono

Alasan peneliti melakukan penelitian ini ialah diketahui bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin, yang diketahui bahwasannya pimpinan belum memberikan motivasi kerja yang seharusnya kepada karyawan, karena diketahui pimpinan masih belum memberikan motivasi secara intern maupun ekstern, yang artinya intern ialah memberikan gaji sesuai dengan yang seharusnya, dan yang dimaksud ekstern ialah memberikan apresiasi atas hasil kerja yang ia miliki di PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dan merupakan penelitian survey, Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin dan sampelnya ialah sebanyak 35 Orang karyawan

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan observasi langsung ke PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi sederhana dan koefisien beta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja sangat dibutuhkan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin (2) kinerja yang baik sangat dibutuhkan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja

ABSTRACT

Intan Erniasari, The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch, Advisor I : Hj. Aida Vitria, Advisor II : Teguh Wicaksono

The reason for conducting this research is that it is known that there are problems that occur in PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch, which is known that the leadership has not provided proper work motivation to employees, because it is known that the leadership still has not provided motivation internally or externally, which means that internally it is to give salary according to what it should be, and what is meant by external is to give appreciation for the results of the work he has at PT. Astra Buana Insurance Banjarmasin Branch. This study aims to examine: Work motivation has an effect on employee performance at PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The population in this study are employees of PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch and the sample is 35 employees.

This study uses data collection techniques in the form of interviews, questionnaires and direct observation to PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch, data analysis techniques used in this

study are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple regression test and beta coefficient.

The results showed that: (1) work motivation was needed at PT. Asuransi Astra Buana Banjarmasin Branch (2) good performance was needed at PT. Insurance Astra Buana Banjarmasin Branch, (3) work motivation had a significant effect on employee performance at PT. Insurance Astra Buana Banjarmasin Branch

Keywords: work motivation, performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal (Handoko, 2014).

Menurut Hasibuan (Dalam Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin. Dalam hal ini fungsi pemimpin

sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada pegawainya, berupa motivasi kerja maka pegawai dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh Organisasi. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman dan teguran. Tidak hanya motivasi dari pimpinan, motivasi karyawan juga sama pentingnya dalam suatu Organisasi (Handoko, 2014).

Menurut (Moehariono,2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai & Basri (dalam Masram,2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan

PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin adalah perusahaan asuransi yang menerima asuransi mobil dan telah bekerja sama dengan beberapa dealer di Banjarmasin, PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin memiliki 35 orang karyawan. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan secara profesional.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Asuransi Astra Buana ialah pada variabel motivasi kerja dimana diketahui bahwa kemauan dari para karyawan yang belum maksimal, belum Membentuk Keahlian dan keterampilan yang dimilikinya sehingga kemampuan yang dimiliki tidak meningkat, diketahui juga bahwa pimpinan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin belum memberikan motivasi terhadap karyawan, baik secara material dan non material, sehingga karyawan merasa tidak diberikan apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukannya, sehingga karyawan pun bermalas – malasan dalam bekerja. Sedangkan dampak dari ini sangat mempengaruhi kinerja

karyawan maupun kinerja perusahaan, motivasi yang diberikan hanya berupa gaji saja dan tunjangan saja, tidak ada motivasi berupa apresiasi atas hasil kerja seperti team building, pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan diketahui pula bahwa PT. Asuransi Astra Bana Cabang Banjarmasin belum memberikan fasilitas dan prasarana yang memadai, seperti AC didalam ruangan yang sering rusak, kursi dan meja yang belum diganti, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan, maka daripada itu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Untuk menentukan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan instrumen penelitian, yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Secara statistik nilai validitas dapat diketahui dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi (r), syarat umum data penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi (r) $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Indikator atau data penelitian dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $\geq 0,500$.

3. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2017;122). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2). Uji Multikolinearitas

Menurut Ahmad Ghozali (2017;126), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu

- 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi,
- 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan
- 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

3). Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018;136), ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman. Dalam penelitian ini yang peneliti gunakan untuk menguji analisa Uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik

scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis t (uji-t) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan dari Variabel bebas terhadap Variabel terikat. Menentukan t hitung dengan menggunakan penghitungan SPSS. Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima
Hal ini berarti ada hubungan dan pengaruh nyata antara variabel (X) secara parsial terhadap variabel (Y).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak
Hal ini berarti tidak ada hubungan dan pengaruh nyata antara variabel (X) secara parsial terhadap variabel (Y).
Dimana tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepercayaan 95%.
 1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
 2. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

5. Uji Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadrat, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = A + BX + e$$

Y adalah variabel dependen atau respon

A adalah intercept atau konstanta

B adalah koefisien regresi atau slope

e adalah residual atau error

Teknik Pengumpulann data

Untuk menentukan data yang diperlukan perlu adanya prosedur atau teknik pengumpulan data agar bukti-bukti dan fakta-fakta yang diperoleh sebagai data-data objektif, valid serta tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari keadaan yang sebenarnya. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik atau metode sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data-data dengan melihat fakta-fakta yang ada di lokasi penelitian dan juga untuk memastikan data hasil wawancara sesuai dengan kenyataan dilapangan, yang dilakukan dengan cermat, akurat dan sistematis mengenai motivasi kerja Pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin Sebagaimana yang telah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini dilakukan melalui melihat dan mengamati secara langsung terhadap objek yang akan diteliti.

2. Dokumentasi Metode dokumentasi merupakan metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan data yang diperlukan di PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin.
3. Kuesioner menurut (Arikunto, 2016) yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. dalam arti laporan tentang pribadinya untuk hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin tentang pertanyaan yang mengungkapkan tentang permasalahan yang diteliti. Angket dalam kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skala ordinal 5 (lima), nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel bebas (*independent*) X dan variabel terikat (*dependent*) Y. Data variabel yang diteliti menggunakan analisis skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin berikut penjelasannya :

Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin

Motivasi kerja pada PT. Asuransi Astra telah tergambar pada distribusi frekuensi atas jawaban responden berikut ini, yang pertama yaitu Saya memiliki motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja saya terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 23 responden atau 66%, jawaban setuju sebanyak 12 responden atau 34%, Saya memiliki kemauan dalam segala pekerjaan yang saya lakukan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden atau 60%, jawaban setuju sebanyak 14 responden atau 40%. Saya merelakan waktu libur saya untuk bekerja di perusahaan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden atau 97%, jawaban setuju sebanyak 1 responden atau 1%. Saya memiliki motivasi untuk memiliki keahlian dibidang lain, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden atau 91%, jawaban setuju sebanyak 3 responden atau 9%, Keterampilan yang baru akan meningkatkan kinerja yang saya miliki, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau 37%, jawaban tidak setuju sebanyak 12 responden atau 34%, jawaban netral sebanyak 10 responden atau 29%, Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden 97%, jawaban setuju sebanyak 1 responden atau 3%, Saya selalu mendahulukan kewajiban daripada hak saya di perusahaan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 31 responden atau 81%, jawaban setuju sebanyak 4 responden atau 11%, Tujuan saya bekerja ialah mencari nafkah untuk keluarga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 23 responden atau 66%, jawaban setuju sebanyak 12 responden atau 34%, Maka dapat dilihat dari hasil ditribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan sehari – hari, namun diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Astra Buana belum maksimal dari yang seharusnya.

Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin

Motivasi kerja pada PT. Asuransi Astra telah tergambar pada distribusi frekuensi atas jawaban responden berikut ini Saya memiliki kualitas dalam bekerja terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau 34%, jawaban setuju sebanyak 12 responden atau 34%, jawaban netral sebanyak 11 responden atau 31%, Saya selalu memastikan kuantitas saya dalam keadaan prima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden atau 94%, jawaban setuju sebanyak 2 responden atau 6%, Saya selalu melaksanakan pekerjaan saya tepat waktu, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau 31%, jawaban setuju sebanyak 1 responden atau 3%, jawaban netral sebanyak 23 responden atau 66%, Saya selalu melaksanakan pekerjaan saya dengan efektif, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden atau 97%, jawaban setuju sebanyak 1 responden atau 3%, Saya memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan yang saya punya.terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden atau 60%, jawaban setuju sebanyak 12 responden atau 34%, jawaban netral sebanyak 2 responden atau 6%. maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan faktor penilaian utama pada seorang karyawan, bagaimana seorang karyawan dalam bekerja tergambar dari bagaimana hasil evaluasi kinerja yang ia punya.

Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan sebesar (Y) diperoleh nilai thitung 5,654 > ttabel 1,692 apabila dengan melihat nilai signifikansi, dimana nilai signifikansi Motivasi Kerja ialah 0,000 maka dibawah 0,005 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan jawaban responden banyak responden memilih sangat setuju seperti dibawah ini yaitu Motivasi kerja adalah Daya Pendorong bagi karyawan agar mendapatkan kinerja yang diinginkan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 65%, jawaban setuju sebanyak 10%, jawaban netral sebanyak 5%, jawaban tidak setuju sebanyak 20%, Dalam melakukan sesetu hal, seorang pegawai harus memiliki Kemauan dalam mencapai hal yang diinginkan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 80%, jawaban setuju sebanyak 15%, jawaban netrak sebanyak 5%, Agar memiliki kinerja yang baik, maka kebanyakan karyawan harus memiliki sikap Kerelaan, karena nantinya aka nada sebuah tanggung jawab dikantor yang akan melepaskan tanggung jawab dikeluarga, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34%, jawaban setuju sebanyak 66%, Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka nantinya akan Membentuk Keahlian yang baru bagi karyawan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 87%, jawaban setuju sebanyak 10%, jawaban netral sebanyak 3%, Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka nantinya akan Membentuk Keterampilan yang baru bagi karyawan, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 90%, jawaban tidak setuju sebanyak 5%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5%, Seorang karyawan yang baik adalah yang memiliki Tanggung Jawab atas segala hal yang dilakukan, karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 80%, jawaban setuju sebanyak 10%, jawaban netral sebanyak 5%, jawaban tidak setuju sebanyak 5%, Seorang karyawan memiliki Kewajiban dalam pekerjaannya, maka daripada itu, seorang karyawan harus mendahulukan kewajibannya dibandingkan dengan hak yang dimilikinya, terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 55%, jawaban setuju sebanyak 5%, jawaban netral sebanyak 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 5%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5%., Seorang jaryawan memiliki tujuan dalam pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang baik terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 75%, jawaban setuju sebanyak 5%, jawaban netral sebanyak 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 5%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5%. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Sindi Larasati., 2017, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signfiikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka di ambil beberapa kesimpulan :

1. Motivasi kerja pada PT. Asuransi Astra telah tergambar pada distribusi frekuensi atas jawaban responden yang mendominasi jawaban sangat setuju, Maka dapat disimpulkam hasil ditribusi frekuensi dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan sehari – hari, namun diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Astra Buana belum maksimal dari yang seharusnya.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Astra telah tergambar pada distribusi frekuensi atas jawaban responden, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan faktor penilaian utama pada seorang karyawa, bagaimana seorang karyawan dalam bekerja tergambar dari bagaimana hasil evaluasi kinerja yang ia punya, namun diketahui bahwa dari data kinerja, karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang banjarmasin belum memiliki kinerja yang baik, masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak bekerja dengan baik, dari data evaluasi kinerja diketahui banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak memiliki kompetensi yang memadai.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan jawaban responden banyak responden memilih sangat setuju

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin hendaknya melakukan dan memberikan Motivasi Kerja yang lebih lagi kepada karyawan PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin agar perusahaan Semakin maju lagi.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji atau meneliti kembali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada objek sehingga memperoleh pengetahuan baru variabel-variabel baru yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- A Muri *Yusuf*. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan. Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, S. (2016)*. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 280
- Abi *Sujak*, 2020. Kepemimpinan Manajer, Jakarta: Rajawali Pers.
- A.A Anwar Prabu *Mangkunegara (2012)*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- B. *Uno, Hamzah. 2012*. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi. Aksara.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008)*. Pengaruh Motivasi Kerja. Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.
- Bailey, L. 2010. Strategies for Decreasing Patient Anxiety in the Perioperative. Setting. AORN Journal.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003*. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011)*. Organizational Behavior. New York: Mc. Graw Hill
- Ghozali, Imam. 2013*. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017)*. Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dale Timpe A, 2012*, Memimpin Manusia, Seri Ilmu Dan Seni Manajemen.

- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi. SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Heller, Robert. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja. Grafindo Persada: Jakarta.*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.*
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.*
- Mc Clelland, David. C. 1988. Human Motivation. New York : Cambridge. University Press.*
- Meiner, S. E., & Luecknette, A. G. 2006. Gerontologic Nursing Third Edition. Missouri: Mosby Elsevier*
- Mc Shane dan Vin Glinow. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.*
- Robbins. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo. Persada: Jakarta.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.*
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 233.*
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.*