



USM

ISSN: 1412-5331

MAJALAH ILMIAH

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

SOLUSI

ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH (STUDI PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG PEMBANTU SULTAN AGUNG SEMARANG)
Yunus Elfanus, Sri Purwantini - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP PENGALOKASIAN ANGGARAN BELANJA MODAL (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN/ KOTA DI PROVINSI JAWA TENGAH PADA TAHUN 2010-2012)
Abdul Karim - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PEMODELAN PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN REAL ESTATE DAN PROPERTY DI BURSA EFEK INDONESIA MEDIO 2011-2014
Zuliana, Saifudin - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, INTEGRITAS AUDITOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
Khoiriyah, Ardiani Ika Sulistyawati - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI PRUDENTIAL (STUDI KASUS PADA KANTOR PEMASARAN MANDIRI PRU PRIORITAS SEMARANG)
Ferronica Eghty Atmaja, Dwi Widi Pratito Sri Nugroho - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH PERSEPSI HARGA, *CUSTOMER EXPERIENCE* DAN *PERCEIVED EASE OF USE* TERHADAP KEPUTUSAN *ONLINE BOOKING* (STUDI KASUS PADA PATRA JASA SEMARANG CONVENTION HOTEL)
Kumala Sari, Totok Wibisono - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH KEPEMILIKAN MANAJERIAL, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KEPEMILIKAN ASING, DAN KEPEMILIKAN TERKONSENTRASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2010-2013)
Ayu Kusuma Ningrum, Febrina Nafasati Prianantini - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

OUTSOURCING SUMBER DAYA MANUSIA (UKURAN DAN KEMATANGAN PERUSAHAAN)
Edy Mulyantomo - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PERAN KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA DALAM RANGKA PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKU PRAKTEK MONOPOLI DAN PERSAINGAN USAHA TIDAK SEHAT DI INDONESIA: SUATU KAJIAN NORMATIF
Tri Mulyani - Fakultas Hukum Universitas Semarang

DETERMINAN PEMBIAYAAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *ISLAMICITY PERFORMANCE INDEX* (STUDI PADA KOPERASI SYARIAH SE-INDONESIA)
Oyong Lisa - STIE Widyagama Lumajang

MAJALAH ILMIAH SOLUSI

Volume 15, Nomor 2, April 2016

DESKRIPSI

Majalah Ilmiah Solusi Mengkaji Masalah-Masalah Sosial, Ekonomi dan Bisnis

KETERANGAN TERBIT

Terbit Pertama Kali Juli 2002 dan Selanjutnya Terbit Tiga Bulan Sekali (Januari, April, Juli dan Oktober)

PENERBIT

Fakultas Ekonomi USM

ALAMAT PENERBIT

JL. Soekarno Hatta Semarang
Telp. 024-6702757 Fax. 024-6702272

PENGELOLA

Editor in Chief : Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE MM

Vice Editor : Drs. Witjaksono EH, MM

Managing Editor : Saifudin, SE, M.Si

Layout & Typesetting: Susanto, SE, MM

Administration & Circulation: Eviatiwi K.S, SE, MM

Board of Editors:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansjah H, SE, ME (USM)

2. Prof. Supramono SE, MBA, DBA (UKSW)

3. Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, PhD (UNDIP)

4. Prof. Dr. Agus Suroso, MS (UNSOED)

5. Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si (UNISSULA)

6. Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME, M.Kom (UNSRI)

ISSN: 1412-5331

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap tiga bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru dibidang sosial, ekonomi dan bisnis.

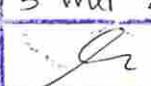
Pada kesempatan ini penerbit menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah mengirimkan artikel-artikelnya. Penerbit akan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh kalangan akademisi maupun praktisi baik dari dalam maupun luar Universitas Semarang untuk mempublikasikan karya ilmiahnya.

Penerbitan majalah ilmiah "SOLUSI" kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan pengembangan persemaian khasanah pengetahuan dibidang sosial, ekonomi dan bisnis.

Akhir kata semoga majalah ilmiah "SOLUSI" dapat memberi manfaat yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami

Redaksi

YAYASAN ALUMNI UNIVERSITAS DIPONEGARAJU	
UNIVERSITAS SEMARANG	
FAKULTAS EKONOMI	
DEPARTEMEN PERUSAHAAN	
No. Inv	258 EA 2016
TGL/TH	3 Mei 2016
Paraf.	

DAFTAR ISI

JUDUL KARYA ILMIAH

- HALAMAN:**
- 144 - 155 ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH (STUDI PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG PEMBANTU SULTAN AGUNG SEMARANG)
Yunus Elfanus, Sri Purwantini - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 156 - 175 PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP PENGALOKASIAN ANGGARAN BELANJA MODAL (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN/ KOTA DI PROVINSI JAWA TENGAH PADA TAHUN 2010-2012)
Abdul Karim - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 176 - 188 PEMODELAN PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN REAL ESTATE DAN PROPERTY DI BURSA EFEK INDONESIA MEDIO 2011-2014
Zuliana, Saifudin - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 189 - 201 PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, INTEGRITAS AUDITOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
Khoiriyah, Ardiani Ika Sulistyawati - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 202 - 214 PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI PRUDENTIAL (STUDI KASUS PADA KANTOR PEMASARAN MANDIRI PRU PRIORITAS SEMARANG)
Ferronica Egthy Atmaja, Dwi Widi Pratito Sri Nugroho - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 215 - 226 ANALISIS PENGARUH PERSEPSI HARGA, *CUSTOMER EXPERIENCE* DAN *PERCEIVED EASE OF USE* TERHADAP KEPUTUSAN *ONLINE BOOKING* (STUDI KASUS PADA PATRA JASA SEMARANG CONVENTION HOTEL)
Kumala Sari, Totok Wibisono - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 227 - 244 PENGARUH KEPEMILIKAN MANAJERIAL, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KEPEMILIKAN ASING, DAN KEPEMILIKAN TERKONSENTRASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2010-2013)
Ayu Kusuma Ningrum, Febrina Nafasati Prihantini - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 245 - 249 OUTSOURCING SUMBER DAYA MANUSIA (UKURAN DAN KEMATANGAN PERUSAHAAN)
Edy Mulyantomo - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
 - 250 - 267 PERAN KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA DALAM RANGKA PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKU PRAKTEK MONOPOLI DAN PERSAINGAN USAHA TIDAK SEHAT DI INDONESIA: SUATU KAJIAN NORMATIF
Tri Mulyani - Fakultas Hukum Universitas Semarang
 - 268 - 282 DETERMINAN PEMBIAYAAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *ISLAMICITY PERFORMANCE INDEX* (STUDI PADA KOPERASI SYARIAH SE-INDONESIA)
Oyong Lisa - STIE Widyagama Lumajang

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
AGEN ASURANSI PRUDENTIAL
(Studi Kasus pada Kantor Pemasaran Mandiri Pru Prioritas Semarang)**

**Ferronica Eghty Atmaja
Dwi Widi Pratito Sri Nugroho
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

Diterima: Oktober 2015, Disetujui: Januari 2016, Dipublikasikan: April 2016

ABSTRACT

The objective of research is to analyze the influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and work discipline on the achievement of the Prudential Insurance Agent (Case Study on Independent Marketing Agency Pru Prioritas Semarang). Data were obtained through a survey by distributing questionnaires to 32 Prudential Insurance Agent. The sampling technique used is incidental sampling technique. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis with descriptive analysis, research instrument test, classic assumption test, and test hypotheses with the aid of a computer program SPSS version 22.0. Results of the analysis of hypothesis testing showed that the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0,617 (67,6%), which means the three independent variables affect the work performance of the Prudential insurance agent, and the remaining 0,383 (38,3%) is influenced by other variables not examined in this research. Partially intrinsic motivation variable positive and significant effect, while extrinsic motivation variable influence positively but not significantly, as well as for the work discipline variable positive and significant effect on the work achievement of the Prudential Insurance Agent. Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Discipline, Work Achievement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Agen Asuransi Prudential (Studi kasus pada Kantor Pemasaran Mandiri Pru Prioritas Semarang). Data diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner pada 32 Agen Asuransi Prudential. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program komputer SPSS versi 22.0. Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,617 (61,7%) yang berarti ketiga variabel independen berpengaruh terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential, dan sisanya 0,383 (38,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan untuk variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan, serta untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Agen Asuransi Prudential.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Seperti yang telah kita ketahui, pada era global sekarang ini dalam memajukan sebuah perusahaan diperlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan dan tentunya agar semua *goal* perusahaan tercapai dengan efisien dan efektif. Dalam pengelolaan perusahaan tentunya membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, serta pengawasan agar perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pengorganisasian perusahaan dapat berjalan baik dengan menentukan sumber daya yang berkualitas untuk perusahaan, karena sumber daya terlebih sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak roda perekonomian dan bisnis dalam sebuah perusahaan. Di mana perusahaan yang baik seharusnya menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawannya, termasuk gaya manajemen yang lebih terbuka dan layak, serta kejelasan mengenai *reward* bagi seluruh pekerjanya. Selain itu karyawan perlu adanya fungsi pengarahan untuk membuat karyawan mendapatkan apa yang diinginkan yang melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat subjektif. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka akan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai kepuasan dirinya. Dengan demikian, motivasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena para karyawan termotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Dalam menjalankan fungsi organisasi perusahaan setiap karyawan berkewajiban menjalankan aturan yang diberikan perusahaan, karena jika karyawan tidak mematuhi aturan tersebut, maka dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari perusahaan. Menurut Soemadji (1982:199), banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tersebut adalah pemikiran kuno, sebab kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif, di mana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

PT Prudential Life Assurance merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi. PT Prudential Life Assurance memiliki Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) di kota-kota besar, salah satunya adalah Pru Prioritas Semarang. Perusahaan ini mempunyai aktivitas yang kompleks dan memberikan pelayanan secara maksimal kepada nasabahnya. Namun pada kenyataannya, masih saja terjadi kendala dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Hal tersebut terjadi karena kualitas SDM yang belum cukup mumpuni. Untuk itu, hal tersebut menjadi alasan untuk dilakukan penelitian agar tercapai *goal* setiap *unit agency* yang ada selama ini.

Tabel 1 Target Produksi dan Realisasi Agen Asuransi Prudential Tahun 2010-2014

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Pencapaian (%)
2010	Rp 4.000.000.000	Rp 3.156.471.254	79%
2011	Rp 5.000.000.000	Rp 4.763.254.913	95%
2012	Rp 5.000.000.000	Rp 5.124.857.325	102%
2013	Rp 6.000.000.000	Rp 5.071.969.884	85%
2014	Rp 7.000.000.000	Rp 4.354.314.269	62%

Sumber : Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Pru Prioritas Semarang, 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa masih terdapat realisasi penerimaan produksi yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, ini berarti menandakan kinerja agen belum sesuai harapan. Seperti pada data penerimaan produksi tahun 2011, penerimaan belum mencapai target yang diinginkan, dari Rp 5.000.000.000 hanya Rp 4.763.254.913 yang berhasil diterima oleh perusahaan atau sekitar 95%. Dan pada tahun 2014, penerimaan produksi jauh dari target yang diinginkan, dari Rp 7.000.000.000 hanya Rp 4.354.314.269 atau sekitar 62% yang berhasil diterima. Permasalahan ini perlu diteliti lebih lanjut penyebabnya, karena kurangnya kontrol atasan atau atasan tidak dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh agen guna memotivasi semangat dan kegairahan dalam bekerja, terutama dalam memasarkan penjualan polis asuransi. Hal ini tentu akan berakibat langsung terhadap pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa prestasi kerja karyawan agen asuransi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian target produksi. Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong dari luar diri karyawan sehingga mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan mematuhi peraturan perusahaan tanpa ada paksaan. Sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik untuk melakukan pekerjaannya agar selesai sesuai target.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah: **"Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential"**.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik.

Menurut Winardi dalam Manullang (2004:193-194) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Dari beberapa istilah di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu agar mencapai kebutuhan dan mencapai tujuan.

Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik berarti daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Dalam Siagian (2004:164), teori motivasi dua faktor yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik
 - Kebijakan dan administrasi
 - Supervisi
 - Gaji atau Upah
 - Hubungan antar Pribadi
 - Kondisi Kerja
2. Faktor Intrinsik
 - Keberhasilan
 - Pengakuan
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Tanggung jawab
 - Pengembangan

Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar. Menurut Siagian (2002:284), disiplin kerja adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Pendapat lain dari Hasibuan (2005:193) merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai ciri dan perilaku karyawan. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai prestasi yang baik. Menurut Sutrisno (2011:151) "Prestasi kerja adalah sebagian hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Menurut Hasibuan (2008:94), "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu."

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh seseorang karyawan yang telah melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuannya.

Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) disiplin kerja, (4) inisiatif, (5) kerjasama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Yulinda (2009) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu didukung oleh penelitian Fakhrian Harza Maulana (2015) dan Wawan Prahiawan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

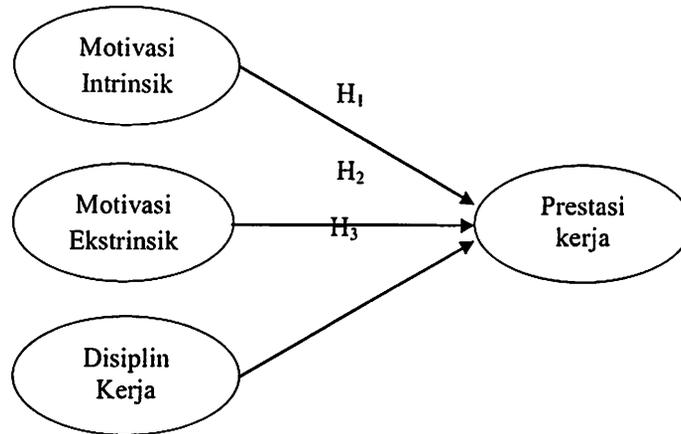
Penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (2013) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2009).

Penelitian mengenai disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Any Invandiari (2014). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sherli Astri Puspitaningrum (2014). Penelitian Nur Ida Iriani (2010) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas, adapun upaya yang dilakukan oleh Pru Prioritas Semarang adalah memberikan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan meningkatkan disiplin kerja agen. Dimana motivasi intrinsik berkaitan dengan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri agen sebagai individu, motivasi ekstrinsik sebagai pendorong kerja yang bersumber dari luar, sedangkan disiplin kerja sebagai pemacu semangat yang hasilnya tidak dapat dirasakan secara langsung tetapi dapat menunjang dan berpengaruh terhadap prestasi kerja agen.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang dapat diperoleh dari penjelasan di atas :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

H₁ : Motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

H₂ : Motivasi ekstrinsik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

H₃ : Disiplin kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen asuransi Prudential pada Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Pru Prioritas Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Dari keseluruhan agen asuransi Prudential pada Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Pru Prioritas Semarang, terdapat populasi sebanyak 213 orang. Maka, rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 15\% \times N \\ n &= 15\% \times 213 \\ n &= 31,95 \\ n &= 32 \text{ orang} \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Besar sampel
N = Jumlah populasi

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002:146) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh langsung dari responden dalam bentuk kuesioner terhadap agen asuransi Prudential pada Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Pru Prioritas Semarang.

Data sekunder menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002:147) adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah agen, laporan produksi setiap tahun, struktur organisasi perusahaan, dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dimana skala dengan rentang skor satu sampai lima. Penskoran dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Ragu-ragu (Rg) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan persamaan atau model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja agen asuransi

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi intrinsik

X_2 = Motivasi ekstrinsik

X_3 = Disiplin kerja

e = Variabel pengganggu

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian untuk koefisien determinasi menurut Ghazali (2011:97) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai Adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Statistik F

Uji statistik F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:

- Jika nilai signifikan F hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- Jika nilai signifikan F hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Uji Statistik t

Uji statistik t menurut Ghozali (2011:99) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan uji statistik t dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:

- Jika nilai signifikan t hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- Jika nilai signifikan t hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.809	3.574		-1.345	.189
	MOTIVASI INTRINSIK	.588	.142	.532	4.133	.000
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.019	.254	.014	.077	.940
	DISIPLIN KERJA	.563	.258	.396	2.183	.038

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,532 X_1 + 0,014 X_2 + 0,396 X_3$$

dimana :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Motivasi Intrinsik

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

X_3 = Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik bernilai positif sebesar 0,532. Hal tersebut berarti setiap terjadi penambahan motivasi intrinsik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,532. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan searah terhadap prestasi kerja.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik bernilai positif sebesar 0,014. Hal tersebut berarti setiap terjadi penambahan motivasi ekstrinsik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,014. Ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan searah terhadap prestasi kerja.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,396. Hal tersebut berarti setiap terjadi penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,396. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan searah terhadap prestasi kerja.

Pengujian Hipotesis Pertama

Motivasi intrinsik memiliki t sebesar 4,133 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential.

Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai t untuk motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,077 dengan probabilitas signifikansi 0,940 yang artinya lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka H_0 tidak dapat ditolak dan H_a tidak dapat diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Nilai t untuk disiplin kerja adalah sebesar 2,183 dengan probabilitas signifikansi 0,038 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterimasehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji koefisien determinasi dengan melihat pada nilai Adjusted R Square yaitu:

**Tabel 3 Hasil Uji koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.617	1.652

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,617 atau 61,7% dari variabel prestasi kerja yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data uji statistik F dengan signifikansi 0,000 yang berarti memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk hasil uji statistik t dapat diketahui variabel motivasi intrinsik mempunyai signifikan 0,000 yang berarti memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 berbunyi "Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential" diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik, seseorang akan terdorong untuk menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya baik dan prestasi kerja dapat tercapai. Hasil uji statistik t variabel motivasi ekstrinsik signifikansi sebesar 0,940 yang berarti memperoleh signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 yang berbunyi "Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential" tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi ekstrinsik, seseorang tidak akan terdorong untuk berforma baik melainkan mereka cenderung bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka saja dan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga tidak ada keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2004:164) yang menyatakan bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik akan bekerja dengan lebih maksimal sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

Selain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, disiplin kerja juga menjadi variabel yang diteliti untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik t variabel disiplin kerja memiliki signifikansi 0,038 yang berarti memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential" diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam bekerja, maka prestasi kerja akan

tercapai sedangkan dengan disiplin kerja yang rendah, maka prestasi kerja tidak akan tercapai pula. Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2002:284) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential secara parsial. Jadi dari pemaparan tersebut, prestasi kerja agen asuransi Prudential akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 22.0 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji statistik F dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4,133 dan tingkat signifikan 0,000.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} 0,077 dengan tingkat signifikan 0,940.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengeluaran memiliki pengaruh terhadap terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 2,183 dengan tingkat signifikan 0,038.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja agen asuransi Prudential, maka diharapkan Pru Prioritas Semarang mengutamakan memberi motivasi intrinsik agar mereka dapat bekerja lebih maksimal dan menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik dan meningkat.
2. Untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik, maka diharapkan agen asuransi Prudential melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga pada masanya Pru Prioritas Semarang dapat meningkatkan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik agar agennya dapat memperoleh prestasi kerja yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka diharapkan *leader* (pimpinan) memberikan contoh yang lebih baik agar agen-agennya memiliki semangat kerja yang tinggi, termotivasi, dan kinerjanya semakin hari semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasyim A. 2009. *Pengantar Asuransi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Any Invandiari. 2014. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. *Jurnal JIBEKA*, Vol 8, No 2, Agustus 2014.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta.
- Darmawi, Herman. 2004. *Manajemen Asuransi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fakhrian Harza Maulana. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 22, No 1, Mei 2015.
- Febrian Nurtaneo Akbar. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M dan Marihot Amh Manullang. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muis, Abdul. 1996. *Hukum Asuransi dan Bentuk – Bentuk Perasuransian*. Medan: FH-USU.
- Nasution. Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Nitisemito, S. Alex. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Nur Ida Iriani. 2010. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 8, No 2.
- PT Prudential Life Assurance. 2015, (Online), (<http://prudential.co.id/>, diakses, 15 Desember 2015).
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Salim, Abbas. 2007. *Asuransi dan Manajemen Risiko*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sherli Astri Puspaningrum. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 17, No 2, Desember 2014.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simorangkir, O.P. 2000. *Asuransi dan Manajemen Resiko*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, (*Online*), (<http://hukumonline.com>, diakses 18 November 2015).
- Yulinda. 2009. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2, No 1, Januari 2009.