

**Pengaruh Faktor Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja (Kasus Pada Agen PT.
Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru)**

**Christine Mariaty
Ruzikna**

christine.mariaty@yahoo.com

CP. 0852 78 9897 40

Abstract

PT. Insurance Jiwasraya (Persero) Branch Pekanbaru, which is a company engaged in insurance services, which in running the company's business activities in offering and selling insurance policies to the public can't be separated from the role of insurance agents. The efforts made by the company is focused on factors intrinsic conditions of the job itself, where intrinsic factor is the motivation that comes from within that can improve agent performance. High motivation derived from the agent, then this is a guarantee for the company's success in achieving its objectives.

The purpose of this study was to analyze the influence of intrinsic factors on job performance agents. This study uses quantitative descriptive correlational technique in which the data were collected through questionnaire method against 78 respondents. Then the simple linear regression analysis of the data obtained.

Results of research and hypothesis testing shows that there is a significant positive relationship between intrinsic factor and agent performance in PT. Insurance Jiwasraya (Persero) Branch Pekanbaru. Through test the coefficient of determination in this study proved that the intrinsic factors affecting agent performance by 44%, and the remaining 56 % is influenced by other factors .

Keywords : Intrinsic Factor , Job Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Apapun tujuan organisasi dibuat untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab.

Karyawan sebagai inti dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, agar keragaman individu atau karyawan dapat dikelola dengan baik, maka manajer atau pimpinan perlu memahami bahwa dalam fungsi pengarahan, kunci agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik adalah terletak pada motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maupun kelompok dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja atau prestasi karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan, dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah tenaga kerja itu sendiri.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dalam bekerja maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi, dimana dalam menjalankan kegiatan usaha maka perusahaan dalam menawarkan dan menjual polis asuransi kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta petugas lapangan asuransi atau agen asuransi yang mereka rekrut. Agen-agen asuransi inilah ujung tombak perusahaan organisasi dalam menarik nasabah, sebab para agen inilah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menawarkan dan menjelaskan mengenai asuransi dan produknya.

Tabel 1 Target Penerimaan Premi dan Realisasinya Oleh Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya Tahun 2008-2012

Tahun	Target Penerimaan Premi	Realisasi	Pencapaian (%)
2008	Rp. 34.034.600.000	Rp. 27.966.420.577	82,17%
2009	Rp. 41.974.877.000	Rp. 37.198.869.684	88,62%
2010	Rp. 54.000.000.000	Rp. 55.444.816.859	102,68%
2011	Rp. 67.000.000.000	Rp. 64.317.695.620	95%
2012	Rp. 75.000.000.000	Rp. 46.581.372.358	62%

Sumber: PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru, 2013

Dari tabel 1 terlihat indikasi rendahnya prestasi kerja agen, bahwa masih terdapat realisasi penerimaan premi asuransi yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, ini berarti menandakan kinerja agen belum sesuai harapan, seperti terlihat pada data penerimaan premi tahun 2011, penerimaan belum mencapai target yang diinginkan, dari Rp. 67.000.000.000 hanya Rp. 64.317.695.620 yang berhasil diterima oleh perusahaan atau sekitar 95%. Dan pada tahun 2012, penerimaan premi asuransi jauh dari target yang diinginkan, dari Rp. 75.000.000.000 hanya Rp. 46.581.372.358 atau sekitar 62,5 % yang berhasil diterima. Permasalahan ini perlu diteliti lebih lanjut penyebabnya apakah 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 agen asuransi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian target dalam penjualan produk asuransi, sehingga dengan adanya fenomena tersebut diatas maka perusahaan perlu memperhatikan agen dengan memberikan motivasi sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai yakni peningkatan jumlah nasabah dan pendapatan jasa asuransi.

Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri, dimana faktor intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri yang dapat meningkatkan prestasi kerja agen. Motivasi yang tinggi yang diperoleh dari para agen, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengenai faktor intrinsik dan prestasi kerja dengan mengambil judul mengenai **“Pengaruh Faktor Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja (Kasus Pada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru)”**.

Rumusan Masalah

Bertitik tolak latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah sebagai berikut: **“Apakah terdapat pengaruh antara faktor intrinsik dengan prestasi kerja (kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru)?”**

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor intrinsik pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor intrinsik terhadap prestasi kerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

- a. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari agen yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang hubungan faktor motivasi intrinsik dengan prestasi kerja agen.
- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru yang meliputi data target prestasi kerja agen dalam 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2008 hingga tahun 2012, serta data gambaran umum perusahaan dan profil agen. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner: Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, respon tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.
- b. Wawancara: Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak perusahaan maupun pihak lain yang berkaitan dalam penelitian ini.

METODE ANALISA DATA

- a. Uji Validitas: Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (**Arikunto, 2006:168**).
- b. Uji Reliabilitas: Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. (**Arikunto, 2002:178**).
- c. Analisis Regresi Linier Sederhana: Untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik terhadap prestasi kerja, maka dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas faktor intrinsik terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja dengan model sebagai berikut:
- d. Uji Signifikasi Individu (uji t): Digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

- e. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Gambaran mengenai faktor intrinsik tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Faktor Intrinsik Pada Agen Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Keberhasilan Pelaksanaan	49	179	6	0	0	234
		21%	76,5%	2,5%	0	0	100%
		245	716	18	0	0	979
2	Pengakuan	86	142	5	1	0	234
		36,8%	60,7%	2,1%	0,4%	0	100%
		430	568	15	2	0	1015
3	Pekerjaan itu Sendiri	37	187	7	3	0	234
		15,8%	80%	3%	1,2%	0	100%
		185	748	21	6	0	960
4	Tanggung Jawab	33	188	13	0	0	234
		14,1%	80,3%	5,6%	0	0	100%
		165	752	39	0	0	956
5	Pengembangan	58	174	2	0	0	234
		24,8%	74,4%	0,8%	0	0	100%
		290	696	6	0	0	992
	Jumlah	263	870	33	4	0	1170
		22,5%	74,4%	2,8%	0,3%	0	100%
		1315	3480	99	8	0	4902

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap faktor intrinsik memperoleh skor 4902 dan berada pada garis interval antara nilai 3978-4914 yang berada pada kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa penerapan faktor intrinsik pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru yang dinilai setuju. Hal ini disebabkan karena penerapan faktor intrinsik penting sehingga agen mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. PT. Asuransi

Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru tidak hanya mengharapkan kemampuan , dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Gambaran mengenai prestasi kerja tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju..

Tabel 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Kemampuan dan Minat	40	186	8	0	0	234
		17,1%	79,5%	3,4%	0	0	100%
		200	744	24	0	0	968
2	Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas	22	189	20	3	0	324
		9,40%	80,77%	8,55%	1,28%	0	100%
		110	756	60	6	0	932
3	Peran dan tingkat motivasi	40	189	5	0	0	234
		17,09%	80,77%	2,14%	0	0	100%
		200	756	15	0	0	971
	Jumlah	102	564	33	3	0	702
		14,53%	80,34%	4,70%	0,43%	0	100%
		510	2256	99	6	0	2865

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap faktor intrinsik memperoleh skor 2865 dan berada pada garis interval antara nilai 2386 - 2948 yang berada pada kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa prestasi kerja pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru yang dinilai setuju, hal ini disebabkan karena keandalan agen asuransi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas, agen memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan, memiliki sikap dan perilaku dalam menangani pekerjaan, kerjasama agen asuransi dalam menangani pekerjaan, kualitas hasil kerja agen asuransi, pengetahuan agen dalam menangani pekerjaan serta keahlian dan skill karyawan di bidang pekerjaan, hal inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja agen PT. Suransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru.

Analisa Data

Data responden yang telah dikumpulkan dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r-hitung* yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r-tabel*.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 78 orang, maka nilai *r-tabel* dapat diperoleh melalui dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{degree of freedom}) = n - 2.$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

2 = variabel yang dikorelasikan

Jadi: $df = 78 - 2 = 76$, pada tingkat kemaknaan 5%, didapat $r\text{-tabel} = 0,223$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Faktor Intrinsik	Prestasi Kerja		
1	0,962	0,0726	0,223	Valid
2	0,660	0,576	0,223	Valid
3	0,577	0,736	0,223	Valid
4	0,614	0,428	0,223	Valid
5	0,519	0,480	0,223	Valid
6	0,428	0,586	0,223	Valid
7	0,530	0,518	0,223	Valid
8	0,495	0,634	0,223	Valid
9	0,682	0,678	0,223	Valid
10	0,539		0,223	Valid
11	0,557	-	0,223	Valid
12	0,524	-	0,223	Valid
13	0,524	-	0,223	Valid
14	0,516	-	0,223	Valid
15	0,644	-	0,223	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 17 menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Pengujian dilakukan terhadap pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Dalam pengolahan data yang dibagikan ke responden, berikut hasil dari *reability statistics*:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria / Nilai Batas	Keterangan
1	Faktor Intrinsik	0,843	0,60	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel 5 diatas menunjukkan nilai *croncbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui program SPSS 17.

Adapun persamaan regresi linier secara umum ditulis: $Y = a + bx$

Dimana:

Y = Prestasi kerja (variabel dependen / terikat)

X = Faktor intrinsik (variabel independen/ bebas)

a = Bilangan konstan dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian sebesar 15,526

b = Angka koefisien regresi dalam penelitian ini sebesar 0,385

Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Rekapitulasi Perhitungan Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	12,526	3,140	3,990	0,000
Faktor Intrinsik (X)	0,385	0,050	7,728	0,000
R Square	: 0,440			
R	: 0,663			
Adjusted R Square	: 0,433			
Std. Error of the Estimate	: 1,706			
F-hitung	: 59,727			
F-significant	: 0,000			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) yaitu sebesar 12,526 dan koefisien variabel faktor instrinsik (X) sebesar 0,385. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah: $Y = 12,526 + 0,385X$

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana diatas antara faktor intrinsik terhadap prestasi kerja (kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Cabang Pekanbaru) diperoleh persamaan regresinya $Y = 12,526 + 0,385X$. Persamaan ini selalu membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen (X), yaitu faktor intrinsik akan berpengaruh pada variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja. Apabila dilakukan peningkatan pada faktor intrinsik maka prestasi kerja agen akan meningkat, dan sebaliknya apabila faktor intrinsik menurun, maka prestasi kerja agen juga akan menurun.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel, dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu faktor intrinsik, dalam penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 yang dapat dilihat pada tabel 7 ini:

Tabel 7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.433	1.706

a. Predictors: (Constant), FAKTORINTRINSIK

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2014

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa faktor intrinsik yang diterapkan pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru dikategorikan kuat. Maksudnya ada hubungan sebesar 0,663 antara faktor intrinsik dengan prestasi kerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas, karena berada pada interval korelasi 0,5 – 0,75.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dicari melalui analisis linier sederhana. Koefisien determinasi ini menunjukkan ketepatan persamaan regresi yang diestimasi dari sampel yang berhasil dikumpulkan. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 < R^2 < 1$. Bila $R^2 = 1$, berarti persentase dari X terhadap variabel atau naik turunnya Y adalah sebesar 100%. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan persentase total yang menyatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel Y (prestasi kerja agen) dipengaruhi oleh variabel X sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Semakin besar R^2 , maka akan semakin baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Dari analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai determinasi korelasi linier sederhana (R^2) sebesar 0,440, berarti variabel gaya kepemimpinan memberikan adil terhadap naik turunnya prestasi kerja agen.

Dari hasil perhitungan regresi yang diperoleh nilai *R square* sebesar 0,440 artinya setelah memperhitungkan derajat kebebasan, variabel prestasi kerja agen dijelaskan sebesar 44% oleh variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan

Uji Hipotesis / Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependennya (Y), yaitu seberapa jauh faktor intrinsik

mempengaruhi prestasi kerja. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha : Terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan keputusan :

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka Ho diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ha diterima

Untuk mengetahui ketentuan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $78 - 2 = 76$, dan t tabel adalah sebesar 1,992. Dan t hitung dalam penelitian ini sebesar 8,096. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 8,096 > 1,992$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya hipotesis dalam penelitian” Pengaruh Faktor Intrinsik terhadap Prestasi Kerja (Kasus pada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru” dapat diterima.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa setiap pelaksanaan faktor intrinsik pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru memberikan pengaruh pada prestasi kerja. Pelaksanaan yang optimal akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja agen. Sedangkan pelaksanaan yang tidak optimal akan memberikan pengaruh negative pada prestasi kerja agen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Intrinsik terhadap Prestasi Kerja (Kasus pada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru)” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap penerapan faktor intrinsik pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru, dapat diketahui skor dari faktor intrinsik pada agen asuransi Jiwasraya Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju yang artinya penerapan faktor intrinsik penting sehingga agen mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap prestasi kerja pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju. Artinya keandalan agen asuransi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas, hal inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru.

3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel faktor intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Pekanbaru. Melalui pengujian Uji-t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini bahwa variabel faktor intrinsik mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja agen asuransi Jiwasraya Cabang Pekanbaru dapat diterima. Hal ini berarti jika semakin baik faktor intrinsik maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut pengaruh faktor intrinsik terhadap prestasi kerja agen PT. Asuransi Jiwasrya (Persero) Cabang Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru terus meningkatkan penerapan faktor intrinsik yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja agen. Hal yang dapat dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Pekanbaru adalah harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi agen agar kestabilan kerja terus berlanjut.
2. PT. Asuransi Jiwasraya harus meningkatkan prestasi kerja agen dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi agen untuk memacu prestasi guna mengantisipasi perkembangan.
3. Dengan penerapan faktor intrinsik yang tepat, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan agennya sehingga agen dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya bisa mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan, yaitu pencapaian tingkat profitabilitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.

Astrini, Resky. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*.

Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Afabeta.

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilid kesatu*. Jakarta: Indeks.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gitosudarmo, Indriyo dan Drs. I Nyoman Sudita, M.M. 1997. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Universitas Janabadra.

Gustiyah, Raikan. 2009. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyeluhan perindustrian pada kantor perindustrian dan perdagangan kota medan*. Tesis.

Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Hasibuan, S. P. Malayu, H. Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Juliani. 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pelaksana di Instalansi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan*.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 1*. Jakarta: Erlangga.

Malthus, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mas Agung.

Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: CV. Agung Mas.

Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2000. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Riduwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sirait, Juliana M. 2008. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Dahlia Dewantara Medan*.

Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mundiur Maju.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.

Syafruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE.

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, (Online), (<http://hukumonline.com>, diakses 23 Oktober 2013).

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Penerbit: Raja Garfindo Persada.