

**THE INFLUENCE OF INCENTIVE/REWARD SYSTEM AND MOTIVATION ON
EMPLOYEES WORK ACHIEVEMENT ON PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO)
SOUTHMEDAN BRANCH**

Oleh:

Novia Ruth Silaen,¹⁾

Jenni Tarigan²⁾,

dan Risnawati Siregar³⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E- mail :

noviasilaen@gmail.com¹⁾

jennitarigan123@gmail.com²⁾

dan risnawatisiregar7@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims at determining whether the system of rewards and motivation affect the work performance of employees at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. The hypothesis is the reward and motivation system influences employee work performance. The population is all employees, amounting to 35 people with a sample of 35 people. The analytical method is the analysis of Multiple Linear Regression, t-test, F-test and Determination test. The results of this study indicate that the equation of Multiple Linear Regression $Y = 0.615 + 0.666X_1 + 0.572X_2$, which means that the reward and motivation system has a positive effect on employee performance. Based on the t-test showed a positive and significant effect, it was seen that the significance for the effect of X_1 on Y was $0.010 < 0.05$, $t_{value} 2.732 > t_{table} 2.037$. The effect of X_2 on Y is $0.001 < 0.05$, t_{count} value of $3.763 > t_{table} 2.037$, which means that if the reward and motivation system is improved then the employee's work performance will increase. Based on the F test shows that the reward and motivation system simultaneously and significantly influence employee performance where $F_{count} 70.548 > F_{table} 3.29$, and the significance value ($0.000 < 0.05$). And the results of the coefficient of determination test on Adjusted R_{square} of 0.804 which means that the reward and motivation system is able to explain the increase in employee performance by 80.4% the remaining 19.6% is explained by other variables.

Keywords: Rewards System, Motivation, Employee Work Performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ apakah sistem imbalan dan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ?. Hipotesisnya adalah sistem imbalan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dengan sampel 35 orang. Metode analisis adalah analisis Regresi Linear Berganda, pengujian uji-t, uji F, dan uji Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan Regresi Linear Berganda $Y=0,615+0,666X_1+0,572X_2$ yang artinya sistem imbalan dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji-t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, dilihat bahwa signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,010<0,05$, nilai $t_{hitung} 2,732> t_{tabel} 2,037$. Dan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,001<0,05$, nilai

$t_{hitung} 3,763 > t_{tabel} 2,037$, yang artinya jika sistem imbalan dan motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa sistem imbalan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana $F_{hitung} 70,548 > F_{tabel} 3,29$, dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji koefisien determinasi pada Adjusted R Square sebesar 0,804 yang artinya bahwa sistem imbalan dan motivasi mampu menjelaskan peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 80,4% sisanya 19,6% dijelaskan variabel lain.

Kata Kunci : Sistem Imbalan, Motivasi, Prestasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif dan semakin canggih dalam teknologi yang digunakan, setiap perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri, perdagangan, serta layanan akan dihadapkan dengan berbagai masalah. Salah satu yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu sistem imbalannya, yang dapat mendorong anggota organisasi untuk lebih betah bekerja di perusahaannya. Dimana orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sistem imbalan yang memotivasi kinerja mereka atau para karyawan di perusahaannya. Begitu juga dengan PT. Asuransi Jiwasraya pemberian imbalan kepada karyawan bukan hanya dengan tiap bulan memberikan gaji kepada mereka saja. Akan tetapi, sebagai pimpinan perusahaan perlu juga mengetahui tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya dengan adanya imbalan dan motivasi, para karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Sistem Imbalan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.**

Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Medan Selatan."

1.2 Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan masalah mengenai Sistem Imbalan, Motivasi dan Prestasi Kerja, maka penulis membatasi penelitian tentang "**Sistem Imbalan, Motivasi dan Prestasi Kerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan."**

1.3 Rumusan masalah

Penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah sistem imbalan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
3. Apakah sistem imbalan dan motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis tentang sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi pemimpin perusahaan mengenai sistem imbalan dan motivasi

terhadap prestasi kerja karyawan diPT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu:

1. Sebagai bahan perbandingan bagi penulis mengenai teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang efektif.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi penulis mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam memberikan imbalan dan motivasi untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.
3. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sistem Imbalan

Hasibuan (2016 : 118) Menyatakan bahwa “Imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.1.2 Pengertian Motivasi

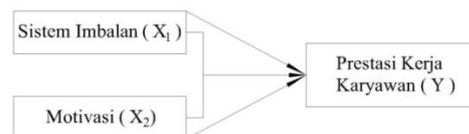
Menurut Hasibuan (2016 : 141) bahwa “Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”.

2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016 : 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sewaktu bekerja”.

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara sederhana kerangka konseptual yang diuraikan sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono 2017

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka penulis membuat hipotesis:

1. Sistem imbalan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3. Sistem imbalan dan motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap prestasi kerja PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Medan Selatan. Berlokasi di Jl. Kolonel Sugiono no 5, Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian yang dilakukan dimulai dari bulan Mei tahun 2019 sampai dengan bulan Agustus tahun 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang berjumlah 35 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang berjumlah 35 orang karyawan.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Ada 2 (dua) variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu

1. Variabel bebas (*independent Variabel*) Variabel bebas dalam penelitian ini berupa : X1: Sistem Imbalan, X2 : Motivasi
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya: Y : Prestasi Kerja

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang dipergunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang diperoleh dalam

penelitian ini bersumber dari PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan 2 cara Metode Pengumpulan Data, yaitu

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research).
2. Penelitian Lapangan (Field Research).

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

3.6.1.1 Statistik Deskriptif

Metode ini mendeskripsikan tentang sistem imbalan dan motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3.6.1.2 Statistik Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji Regresi Linier Berganda yang didukung dengan program SPSS. Adapun rumus *Regression Analysis* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Alat ukur yang dipakai untuk menguji kelayakan kuisioner adalah Uji Validitas.

Suatu data dikatakan valid apabila $r_{xy} \geq 0,3$.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Alat pengukur data untuk instrument yang dipercayakan baik atau tidak, adalah Uji Reliabilitas.

Suatu data dikatakan reliable apabila data korelasinya $\geq 0,6$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, metode grafik histogram, dan *normal p-p plot of regression standardized residual*.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factor (VIF) adalah alat ukur yang dipakai untuk melihat ada atau tidak Multikolinieritas dalam penelitian ini.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Tidak terdapat multikolinieritas jika nilai $VIF < 10$, dan
- b) Terdapat multikolinieritas jika nilai $VIF > 10$.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan *Grafik Scatter Plot*

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Statistik Koefisien Regresi (Uji t)

Uji parsial (t) dilakukan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji statistik secara simultan) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penaksir. Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel

independen yang diuji merupakan variabel yang tepat memprediksi variabel dependen.

- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak tepat dalam memprediksi variabel dependen.

3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besar kemampuan model (variabel independen) dalam menerangkan variabel variabel dependen, ditunjukkan dengan nilai R^2 antara $0 < R^2 < 1$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

A. Sejarah Singkat PT. Asuransi Jiwaraya

PT. Asuransi Jiwasraya adalah salah satu perusahaan asuransi yang menawarkan kebutuhan asuransi dan perencanaan keuangan. Perusahaan ini didirikan pada saat pemerintah Kolonial Belanda berada di Batavia (Jakarta), dgn nama NV *Nederlandsche Indische Levenverzekering en Lijvrente Maatschappij* (NILLMIJ) van 1859 atau dapat diartikan sebagai “Perusahaan Asuransi Jiwa dan Jaminan Hari Tua Hindia Belanda” di Jakarta.

Setelah beberapa kali mengalami perubahan nama, maka sesuai Akta Notaris Netty Maria Machdar, SH, maka ditetapkanlah PT Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang keuangan.

B. Visi, Misi PT. Asuransi Jiwasraya

a. Visi:

Menjadi perusahaan yang terpercaya dan dipilih untuk memberikan solusi bagi kebutuhan Asuransi dan perencanaan keuangan.

b. Misi :

1. Misi Jiwasraya bagi Pelanggan
2. Misi Jiwasraya bagi Pemilik
3. Misi Jiwasraya bagi Karyawan

4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Identitas penelitian sangat dibutuhkan untuk menjelaskan keterangan seperti tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan usia diperoleh 5,71% responden berumur 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 2 orang, sedangkan responden pada umur 26 sampai dengan 35 tahun ada sebanyak 18 orang atau sekitar 51,42%, dan responden pada umur 36 sampai 45 tahun ada sebanyak 12 orang atau sekitar 34,30%, dan responden pada umur lebih dari 46 tahun ada sebanyak 3 orang atau sekitar 8,57%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa laki – laki dalam responden ini sebanyak 57,14% dan perempuan sebanyak 42,86%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan pendidikan diperoleh keterangan bahwa berpendidikan SMA tidak ada, berpendidikan D3 sebanyak 11,42% dengan jumlah responden sebanyak 4 orang, dan berpendidikan S1 sebanyak 88,58% dengan jumlah responden 31 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan lama kerja diperoleh bahwa 8,58% lama kerja responden mulai dari 1 sampai dengan 10 tahun sebanyak 3 orang, sebanyak 54,29% lama kerja responden mulai dari 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 19 orng, sebanyak 25,71% lama kerja responden mulai dari 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 9 orang, dan 11,42% lama kerja responden lebih dari 31 tahun sebanyak 4 orang.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan lama kerja diperoleh bahwa yang menikah dalam responden ini sebanyak 91,42% dengan jumlah 32 orang, dan yang belum menikah dalam responden ini sebanyak 8,58% dengan jumlah 3 orang.

A. Uji Validitas

Tabel 4.1 : Uji Validitas Sistem Imbalan (X1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Item 1	0,817	0,344	Valid
Item 2	0,856	0,344	Valid
Item 3	0,788	0,344	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Butir item pernyataan untuk variabel sistem imbalan dinyatakan valid. Karena *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding $r_{tabel} (> 0,344)$.

Tabel 4.2 : Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
------------------	----------	---------	-------

Item 1	0,766	0,344	Valid
Item 2	0,766	0,344	Valid
Item 3	0,735	0,344	Valid
Item 4	0,820	0,344	Valid
Item 5	0,900	0,344	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Butir item pernyataan untuk variabel motivasi semuanya dapat dinyatakan valid. Karena *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding r_{tabel} ($> 0,344$).

Table 4.3 : Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Item 1	0,854	0,344	Valid
Item 2	0,690	0,344	Valid
Item 3	0,810	0,344	Valid
Item 4	0,832	0,344	Valid
Item 5	0,887	0,344	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Butir item pernyataan untuk variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid. karena *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding r_{tabel} ($> 0,344$).

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 : Uji Reliabilitas

Butir Pertanyaan	Cronbach alpha	Hasil
Sistem imbalan	0,757	Reliabel

Motivasi	0,858	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,874	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS

Hasil uji reliabilitas nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel $> 0,6$ Hal ini berarti bahwa pernyataan adalah sangat baik untuk sistem imbalan dan motivasi serta baik untuk prestasi kerja karyawan.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Metode uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.5 Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters(a,b)	Mean	,00000
	Std. Deviation	1,2868
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,069
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS

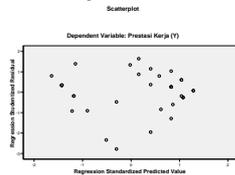
Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,443 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Gejala Multikolinearitas tidak terdapat dalam penelitian ini karena

nilai VIF sebesar <10 adalah nilai yang cukup kecil untuk variabel variabel bebas yang digunakan sebagai predictor model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastiditas



Sumber : Data *Output* SPSS

Gambar 4.1 Hasil Uji

Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, terlihat tidak ada pola tertentu yang jelas serta titik titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat rangkuman empiris penelitian berikut:

$$Y = 0,615 + 0,666 X_1 + 0,572 X_2$$

1. Nilai constant (a) = 0,615
Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 0,615 menjelaskan bahwa tanpa adanya X_1 dan X_2 maka perolehan Y sebesar 0,615.
2. Nilai $b_1 = 0,666$ Nilai koefisien menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sistem imbalan sebesar 1 persen, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,666.
3. Nilai $b_2 = 0,572$ Nilai koefisien menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 persen, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,572.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa signifikan < nilai alpha sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistic berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari tabel uji t dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada variabel sistem imbalan taraf signifikan $0,010 < 0,05$, dan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel}$ 2,037, maka hipotesis diterima.
2. Pada variabel motivasi taraf signifikan $0,001 < 0,05$, dan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,763 > t_{tabel}$ 2,037, maka hipotesis diterima.

4.5.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa besar nilai F_{hitung} $70,548 > F_{tabel}$ 3,29, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahawa seluruh variabel independen yang di uji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,804 artinya bahwa sistem imbalan dan motivasi mampu menjelaskan peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 80,4% sisanya 19,6% dijelaskan variabel lain.

5. PENUTUP

5.1 SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t (uji t) bahwa Pada variabel X_1 taraf signifikan $0,010 < 0,05$, dan

- diperoleh t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel}$ 2,037. Pada variabel X2 taraf signifikan $0,001 < 0,05$, dan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,763 > t_{tabel}$ 2,037. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y.
2. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis F (Simultan) dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 70,548 sedangkan nilai F_{tabel} 3,29 jika dibandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} maka dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,548 > 3,29$) dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 dan X2 secara bersama sama (Simultan) mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
 3. Hasil Koefisien determinasi (R^2) dari nilai *Adjusted R square* sebesar 0,804. Hal ini berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel sistem imbalan dan motivasi adalah sebesar 80,4 % terhadap prestasi kerja karyawan dan sisanya 19,6%, dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem imbalan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dapat dipertimbangkan lagi agar lebih sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan supaya dapat meningkatkan prestasi kerja dan kerajinan karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang membangun seperti kenaikan jabatan, pemberian penghargaan untuk mendorong karyawan supaya dapat bekerja secara optimal dan motivasi harus

diberikan kepada seluruh karyawan agar karyawan juga berusaha meningkatkan prestasi kerja mereka di perusahaan.

3. Dengan diterapkan sistem imbalan yang sesuai dan motivasi yang merata maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan karyawan akan merasa puas dengan apa yang sudah diperoleh karena sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.