

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ASURANSI Jiwa TUGU MANDIRI JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
STUBA AGUSTINA

NIM : 2014511198

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : StubaAgustina

NIM : 2014511198

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagai mana mestinya.

Jakarta, 27 Februari 2018

StubaAgustina

NIM: 2014511198

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : STUBA AGUSTINA
NIM : 2014511198
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri
Jakarta.

Jakarta, 27 Februari 2018

Dosen Pembimbing,

Mursida Kusuma Wardani, SE, MM

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN ASURANSI JIWA TUGU MANDIRI JAKARTA**



STUBA AGUSTINA
NIM: 2014511198

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Selasa, 06 Maret 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|---|------------------------|
| 1. <u>Dr.Ir.Titing Widyastuti,MM</u>
Ketua | _____ |
| | Tanggal: 06 maret 2018 |
| 2. <u>Drs.Joni Heruwanto,MM</u>
Anggota | _____ |
| | Tanggal: 06 Maret 2018 |
| 3. <u>Mursida Kusuma Wardani,SE,MM</u>
Anggota | _____ |
| | Tanggal: 06 Maret 2018 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr.Susanti widhiastuti,SE,MM

Tanggal: 06 Maret 2018

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 31 responden dengan menggunakan Random Sampling. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Job satisfaction and job motivation are directly related to staff performance. Job satisfaction and job motivation experienced by staff could reduce or increase staff performance. Staff who feels satisfied with the job obtained will be motivated to increase his/her performance, consequently it will impact on improving the company performance overall. This research was done at Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Jakarta . The aim of the research is to examine the effect of staff performance relation to the job satisfaction and job motivation. The samples number determined in this research are 31 respondents and Random Sampling . As independent variables are job satisfaction and job motivation, while its dependent variable is staff performance. The analytical tool used include validity, reliability, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used is partial test (t test). Results of hypothesis testing showed the first hypothesis (H1) and the second hypothesis (H2) is received. Results of testing the first hypothesis (H1) obtained that job satisfaction and significant positive effect on employee performance. Results of testing the second hypothesis (H2) obtained the result that motivation positive and significant effect on employee performance.

Keywords:

Job Satisfaction, Job Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASURANSI JIWA TUGU MANDIRI JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI JAKARTA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mursida Kusuma Wardani,SE,MM,selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Dr.Susanti widhiastuti,SE,MM, selaku Ketua Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
4. Untuk segenap civitas akademika STIE IPWIJA (Bapak/Ibu dosen dan karyawan).
5. Pimpinan dan Karyawan Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Jakarta.
6. Untuk rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.

7. Orangtua ,yang senantiasa selalu mendo'akan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Kakakku serta adik-adikku yang memberikan semangat. Semoga keluargaku selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Teman seperjuangan ku mahasiswa semester 7, Novi Yanti ,IkaYunita ,RahmahFitriani dan Irvan Rivaldi Putra. Semoga Allah SWT selalu menjaga pertemanan kita.
9. Sahabatku, NovyaRamadani,FatimahNurAzzhara,GalangRamadhan.
10. sepupuku, Nur Rahmah dan Sekar Nadinda Prastiwi yang telah sedikit membantu menyelesaikan Skripsiku dan semangatiku mengerjakan skripsi ku hingga kelar.
11. Teman berbagi segala keluh kesah, MeidyKurniawan
12. Serta kepada pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian dikemudian hari.Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 27 Febuari 2018

Stuba Agustina

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanOrisinalitas	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing	iii
HalamanPengesahanSkripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.3.Komponen Manajmen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Kepuasan Kerja	14
2.2.1.Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.3.Motivasi.....	21
2.3.1.Teori-teori Motivasi	22
2.4. Kinerja Karyawan	27
2.5. Penelitian Terdahulu	31
2.6. Kerangka Pemikiran	31
2.6.1. Hubungan Kepuasan kerja,Motivasi dan Kinerja	32
2.6.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	32
2.6.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	33
2.4. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Tempat dan WaktuPenelitian	35
3.2. Desain Penelitian.....	36
3.3.Operasionalisasi Variabel.....	37
3.4.Populasi, Sample	38
3.4.1.Populasi	38
3.4.2. Sampel.....	38
3.5.Metode Pengumpulan Data	39
3.6.Instumentasi Variabel Penelitian.....	40
3.7.Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1.Metode Analisis.....	41
3.7.2.Pengujian Hipotesis.....	45

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian	48
4.1.1. Sejarah Asuransi jiwa Tugu Mandiri Jakarta	48
4.1.2. Visi dan Misi Asuransi jiwa Tugu Mandiri Jakarta	50
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.1.4. Karakteristik Responden	51
4.2. Hasil Pembahasan	56
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.2.2. Uji Normalitas Data/ Kolmogorov Smirnov	62
4.2.3. Uji Regresi Ganda	63
4.2.4. Uji Analisis Hipotesis.....	67
4.2.5. Interpretasi	69

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penyelesaian Skripsi	41
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	56
Tabel 4.7. Uji Reliabilitasa Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	57
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Motiasi Kerja (X2).....	58
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	59
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karawan (Y)	60
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.12. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	62
Tabel 4.13. Uji Regresi Ganda.....	64
Tabel 4.14. Uji T-Test.....	67
Tabel 4.15. Uji F-Test	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengertian Manajemen	13
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.3. Desain Penelitian	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	51

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kusioner

Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Survey melalui media cetak maupun elektronik menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja pegawai negeri sipil dalam hal produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas masih rendah. Dari segi orientasi pelayanan, cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaganya untuk melayani masyarakat, pelayanan yang

tidak ramah, berbelit-belit, tidak transparan tidak ada kepastian, sombong, cuek serta berbagai perilaku buruk senantiasa terjadi pada birokrasi di Indonesia (Martini, 2011 : 61). Sementara menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006:184) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Spector (1997) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga memiliki produktifitas yang tinggi. Apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki motivasi lebih dan memiliki kinerja yang lebih pula.

memadai atau kurang disukai. "Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang

mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk mengamati mengenai kepuasan kerja karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu penulis juga tertarik meneliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, menarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Tugu mandiri di Jakarta."

1.2 Perumusan Masalah

Uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan analisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Mootivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.

1. untuk mengetahui dan analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta
2. untuk mengetahui dan analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia serta sebagai sumber referensi.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian yang menguraikan landasan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari : Konsep Kinerja, Motivasi, Teori - teori motivasi, kepuasan kerja, hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja serta hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan informasi lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, data yang digunakan, metode pengumpulan data, variable penelitian, skala pengujian, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian realibilitas dan validitas dibahas dalam bab ini termasuk juga karakteristik responden, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil analisa regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

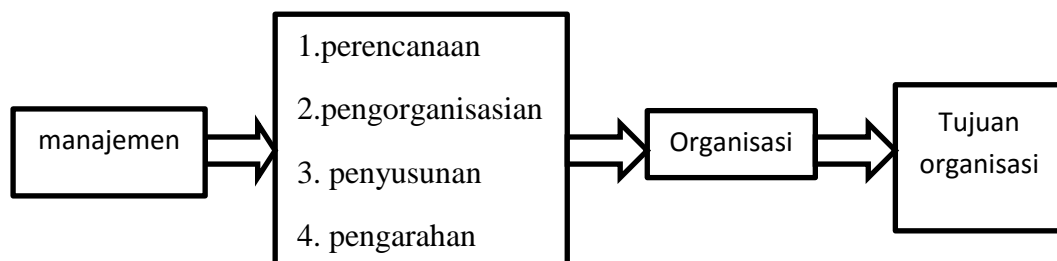
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris to manage artinya mengatur, mengelola, mengurus dan melaksanakan. Dalam perkembangannya para ahli manajemen mengembangkan kata ini dalam berbagai definisi seperti berikut :

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia (2006 :15-16) “ Manajemen adalah bekerja dengan orang orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling).”

2.1 Gambar

Pengertian Manajemen



Sadili Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:17) juga merangkam beberapa definisi manajmen dari para ahli sebagai berikut :

Frans Sadikin menyebutkan bahwa Manajemen adalah proses untuk Menciptakan memelihara dan mengoperasikn organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis,terkoordinasi,kooperatif. Proses penentuan asas – asas perusahaan yang menjadi batasan,pedoman dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Sondang P Siagian dalam buku Administrasi pembangunan menyebutkan Manajemen adalah kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain.

Prof. Oey Liang Lee dalam bukunya Beberapa Aspek dari Personalia, Manajemen pada Perusahaan Bumi Putera menyebutkan, manajemen adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan atas human dan natural resources untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi (2012:1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur dari manajemen adalah 6M yaitu Man,Money,Materials,Machies dan Market.”

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue dalam buku Irham Fahmi, Manajemen, teori, kasus dan solusi (2012:2) “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata”.

Menurut James A.F. Stoner dalam buku Irham Fahmi, Manajemen teori, kasus dan solusi (2012:2) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dalam pengertian dan definisi di atas, dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan juga suatu seni. Manajemen sebagai suatu ilmu yaitu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu sedang seni manajemen memadukan suatu visi dengan keterampilan/skill tertentu. Selain sebagai ilmu dan seni, manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi (Sadili Samsudin 2006:19)

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dilihat dari definisi di atas, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk megorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan pengorganisasian dalam struktur organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan.pengarahan biasanya dilakukan pimpinan terhadap bawahannya baik dari tingkat manajemen puncak ke manajemen,menengah,maupun dari manajemen mencengah ke pegawai di unit kerjanya.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat kesalahan atau penyimpangan, maka fungsi pengendalian akan melakukan perbaikan dan penyempurnaan rencana kerja. Pengendalian meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan dan stabilitas lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang – Undang Nomor 12 tahun 1964. Pada hakekatnya fungsi manajemen yang bersifat manajerial maupun operasional dimaksudkan sebagai satu titik tolak dalam

menjalankan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, sehingga akhirnya tercapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan dapat melakukan cara untuk memotivasi karyawan secara baik, sehingga akan mendorong prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat komponen-komponen yang saling terkait satu sama lain yang menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komponen-Komponen tersebut adalah :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap individu atau kelompok yang menginvestasikan modalnya untuk mendapatkan pendapatan (income) dan besarnya pendapatan tersebut tidak stabil atau tidak menentu. Hal tersebut sebanding dengan laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan atau staff atau worker adalah inti utama dari sebuah perusahaan . Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen itu tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

3. Pemimpin atau Manajer

Yaitu seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Skill Variety

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. Task Identity

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3. Task Significance

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4. Autonomy

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. Feedback

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsic dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsic reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

2.2.1 Teori - teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Perter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsep ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-

kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. Teori Keadilan (Equity Theory).

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, ‘hasil”, ‘orang bandingan” dan ‘keadilan dan ketidakadilan’. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang

diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan- pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan merupakan sumber ketidak puasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Tabel berikut ini merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai ‘tinggi’ atau ‘rendah’. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil : input seseorang pekerja dengan rasio hasil : input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan.

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa

seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, Jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya. Kesimpulan dari teori keadilan ini adalah kepuasan seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

3. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) menyebutkan beberapakomponen yaitu input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity.

Pandangan Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu Mangkunegara(2001: 120),:

- a. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

- b. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. Equity-in-equity adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan inputoutcome pegawai lain (comparison person). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas, Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2001:121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan

pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

2.3. Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Robin dan Judge (2008:222) , mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati

bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.3.1 Teori - teori motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (physical need). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (safety need).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (social needs).
4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (the need for self actualization). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (esteem need).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.

Upah terbagi atas :

a. Upah berdasar waktu :

1) upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.

2) Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.

b. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,1986:350)

2. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.

3. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :

a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan).

b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya).

c. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room).

4. Sikap manajemen terhadap karyawan

Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil.

Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan disesuaikan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan karyawan

- a. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil
- b. Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan Handoko (1997:217).

5. Sikap antar teman sejawat

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.

6. Kebutuhan karyawan berprestasi

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.

7. Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Nitisemito, (1996:86)

8. Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai

atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

10. Promosi

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi.(Griffin(1998:231). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat).Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji di wawancara,sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka.(Griffin,1998:231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

11. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya,mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat

diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

2.4 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk

mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai

pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (Quality)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (Quantity)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Dengan timeliness yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya E(Cost effectiveness)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan Cost effectiveness yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (Need for Supervision)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan Need for supervision yang merupakan tingkatan

dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Sekerja (Interpersonal Impact)

Adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja. Penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) Pengaruh Motivasi kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur hasil penelitiannya Mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2007) Judul penelitiannya Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta Hasil Penelitiannya adalah Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Pekerjaan yang dilakukan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat

berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan.

2.6.1 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2000) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Munandar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.6.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins(2007).

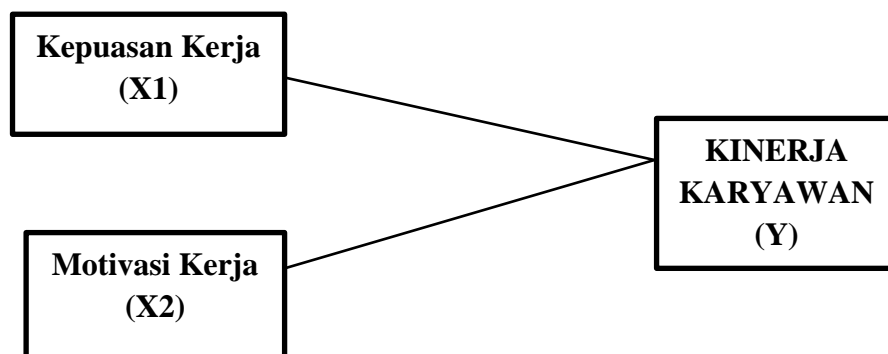
2.6.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Jakarta yang beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim, No.84-86 RT.15/RW.3, Kb. Sirih, Menteng, Kota Jakarta Pusat, kode pos 10340.

Waktu Penelitian

Penelitian di Laksanakan pada Semester Ganjil yaitu antara November 2017 sampai dengan Januari 2018

Table 3.1

Jadwal Penyelesaian skripsi

No.	Kegiatan	November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

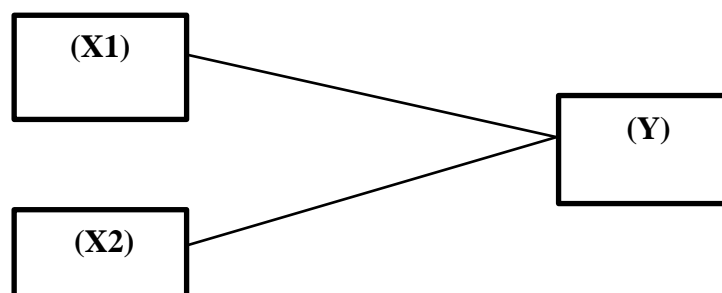
3.2. Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir (2003:84), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu metode deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000: 63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 11).

Dengan menggunakan penelitian deskriptif verifikatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 3.1

Kerangka Pikiran



X1 Kepuasan Kerja

X2 Motivasi Kerja

Y Kinerja karyawan

3.3 Operasional Variabel

Definisi koseptual dan operasionalisasi variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. (Mila Badriyah ,2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Rekan Kerja 3. Atasan 4. Pekerjaan 5. Lingkungan kerja 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan (Uno ,2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Pelatihan 2. Adanya kesejahteraan yang baik 3. Melakukan Motivasi berkala 4. Kesempatan yang luas untuk promosi 	Likert

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara , 2012 : 9)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang ditetapkan tercapai 2. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu 3. Menghasilkan kerja yang berkualitas 	<p>Likert</p>
-----------------------------	--	--	---------------

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono,2011:80) adalah sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Jakarta yang berjumlah 125 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadisumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya.Pemilihan sampel

untuk penelitian ini dilakukan secara Random Sampling yaitu pengambilan secara acak.

Apabila populasi kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua, sedangkan jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 1997:120). Karena jumlah karyawan lebih dari 125 maka sampel di ambil 31 orang yaitu 25% dari 125 populasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis hanya menggunakan data berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Teknik pengambilan data primer ini berupa kuesioner dan observasi. Kuisisioner adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Data kuisisioner ini berupa hasil dari pengisian angket mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja yang diisi oleh karyawan Asuransi Jiwa Tugu Mandiri.

Sementara observasi/pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Data yang diperoleh dari observasi adalah profil perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan.

3.6 Instrumentan Variabel Penelitian

Untuk memungkinkan para responden menjawab dalam berbagai tingkatan bagi setiap butir pertanyaan, digunakan skala likert. Kebaikan menggunakan format tipe skala likert adalah menggambarkan keragaman skor/nilai (variability of scorer) sebagai akibat dari penggunaan skala yang dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai dengan 5 responden diminta untuk memberi respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara lima kriteria jawaban (Sugiono, 2008: 8).

Dengan kriteria ketentuan bobot nilai sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : skornya 5
- b. Jawaban Setuju (S) : skornya 4
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) : skornya 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : skornya 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : skornya 1

Confirmatory Factor Analysis adalah suatu alat analisis yang mendefinisikan suatu data metrik dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel dengan cara mendefinisikan satu set keamanan variabel atau dimensi. CFA dimaksudkan untuk mengelompokkan item-item pertanyaan menjadi satu variabel. Hasil analisis faktor digunakan sebagai variabel bebas pada analisis regresi linear berganda yang selanjutnya dijadikan alat untuk menguji hipotesis.

3.7 Metode Analisis Pengujian Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2002), analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan data nya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

3.7.1 Metode Analisis

Metode diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24). Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Untuk mengetahui hasil analisis dari pengaruh variable tersebut diatas maka dilakukan analisis data melalui perhitungan analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jikapertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengujitingkat validitas instrumen, penelitian dapat melakukan try uot dengan memakai responden terbatas terlebih dahulu.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioneryang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Imam Ghozali, 2005: 4).

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perludilakukan uji normalitas data. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Modelregresi yang baik juga harus bebas dari asumsi klasik (normality, multikolinearity, dan heterokedasticity).Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya asumsi klasik tersebut. Jika terdapat asumsi klasik maka perlu dilakukan treatment sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dari asumsi klasik (Ghozali,2011). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara agar data dapat

berdistribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outlier. Outlier adalah data yang memiliki nilai di luar batas normal. Setelah data yang bersifat outlier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan uji ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $p > 0,05$ maka data terdistribusi normal

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005: 91). Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2005: 92).

f. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105)

g. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda yaitu, memprediksi besarnya variabel (dependen) dengan menggunakan satu variabel bebas (independen) yang sudah diketahui besarnya (Wawan Ichwaanuudin, Roni Kambara, Ahmadi:2012).

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Konstanta

h. Analisa Kuantitatif

merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Menurut Sugiyono (14:2015)

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya ada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila t hitung $>$ dan t tabel atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

A. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen (Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja) secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Atau apabila menggunakan angka probabilitas signifikansi maka kriteria pengujian, yaitu:

- a) Apabila Nilai F hitung $>$ F tabel atau Nilai Sig $<$ 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Apabila Nilai F hitung $<$ F tabel atau Nilai Sig $>$ 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam kalimat Kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

B. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , (Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja) benar-

benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:84). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila Nilai t hitung $> t$ tabel atau Nilai Sig < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila Nilai t hitung $< t$ tabel atau Nilai Sig > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut :

- a. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

- a. Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel P motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.3997 + 0,209X_1 + 0,223X_2$ yang layak untuk menjelaskan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Berpengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tunggu Mandiri Jakarta, dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,209$.
2. Terdapat Berpengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Tunggu Mandiri Jakarta, dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,223$.

5.2. Saran

Untuk mencapai tujuan Asuransi Jiwa Tunggu Mandiri Jakarta terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawan

agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada AsuransijiwaTuguMandiri Jakarta.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AsuransijiwaTuguMandiri Jakarta agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Prabu Mangkunegara. 2001. Teori Keseimbangan
- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanudin Wahab, Rahmatullah. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar) Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Dewi Ma'rifah, 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, <http://damanhuri.or.id>. diakses tanggal 1 maret 2010.
- Irham Fahmi (2012:2) Manajemen teori, kasus dan solusi.
- I Wayan Juniantara. (2015). "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar".
- Listianto, T., & Setiaji, B. (2007). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di lingkungan pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Diambil 28 Januari 2014, dari situs World Wide Web <http://www.damandiri.or.id>
- Malayu Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara. 2012
- Moh. Nazir, 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Noski (2000) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*
- Red r. david 2005. *Manajemen Strategi* Edisi 10. Salemba 4 : Jakarta
- Robin dan Judge (2008:222) mendefinisikan Motivasi
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Bandung. Pustaka Setia.

- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>.
- Wahyuddin. M. Dan Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Narimo. 2005. Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaanganyar: Pendekatan LPM dan Multinomial Logistik Model. *Junal BENEFIT*. Vol.(, No. 1, Fakultas Ekonomi, UMS Suakarta