

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI WAHANA TATA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : CHAIRINA KHALISTA**  
**NPM : 1505160392**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : CHAIRINA KHALISTA  
NPM : 1505160392  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA CABANG MEDAN**

Dinyatakan : ( B/A ) *Eulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

H. M. FAHMI, SE., MM.

Pembimbing

  
MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip, MM

Ketua

  
H. JANURI, SE, MM., M.Si.

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP** : CHAIRINA KHALISTA  
**N.P.M** : 1505160392  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASURANSI WAHANA TATA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip.,MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : CHAIRINA KHALISTA  
NPM : 1505160392  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 12.12.2018

Pembuat Pernyataan



CHAIRINA KHALISTA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS S.Ip., MM.

Nama : CHAIRINA KHALISTA  
NPM : 1505160392  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASURANSI WAHANA TATA CABANG MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
04/02/19	Perbaikan kuesioner untuk mendapatkan pembahasan penelitian		
18/02/19	Penyempurnaan kuesioner ke responden kalsanatan dgn bukti		
25/02/19	Hasil pengolahan data dgn SPSS begini di bahasi dgn bukti diinterpretasikan dgn bukti		
08/03/19	Acc untuk Sidang		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., MM.

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

## ABSTRAK

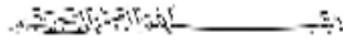
**CHAIRINA KHALISTA. (1505160392). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan. Skripsi UMSU. 2019**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan. Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel pada menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang divaliditas dan direliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Kemudian untuk motivasi kerja hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan bahwa nilai  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

**Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ”. Selain itu tidak tak lupa penulis menyampaikan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Shallaahu Alaihi Wasallam, yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia ke jalan yang terang benderang dan jalan kebenaran.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang Teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayahanda Delwiman dan Ibunda Soraya yang tiada hentihentinya memberikan cinta, kasih dan sayang, doa restu, semangat dan dukungan baik moril dan materil yang sangat berpengaruh bagi kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE. M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Ras Muis Sip,MM. selaku Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak kepala Pimpinan dan seluruh pegawai PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran bagi penulis selama melaksanakan riset penelitian.
11. Kepada sahabat-sahabat saya Ningrum Humairoh dan Yuana Safitri Zebua, Pipi Pratiwi,Nur Mawaddah yang selalu ada disaat susah maupun senang yang insyaallah sebentar lagi bersama-sama juga menyanggah gelar Sarjana Manajemen.

12. Kepada teman-teman sekelas Manajemen F pagi stambuk 2015, terimakasih untuk kebersamaan dan kekompakannya selama kita menjalankan proses belajar mengajar senang berteman dengan kalian semua.

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT semoga yang telah banyak membantu dapat diberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata Sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari Pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Medan, Maret 2019

Penulis

**CHAIRINA KHALISTA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Maslah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Fungsi Kinerja.....	10
d. Penilaian Kinerja.....	11
e. Indikator Kinerja .....	12
2. Kepuasan Kerja .....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
c. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
d. Teori Kepuasan Kerja .....	17
e. Indikator Kepuasan Kerja .....	18
3. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja .....	20
b. ....	
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	21
d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	22
e. Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual .....	25
1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	26
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
C. Hipotesis.....	28

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Definisi Operasional Variabel.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	38
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
2. Analisis Data.....	53
B. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	62
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>65</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Rincian Dan Waktu Penelitian .....	31
Tabel III.2	Konvensi Karyawan .....	32
Tabel III.3	Skala Likert.....	34
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	35
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	36
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel III.7	Hasil Uji Realibilitas Variabel.....	37
Tabel VI.1	Skala Pengukuran Likert .....	45
Tabel VI.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja .....	48
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel IV.9	Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	58
Tabel IV.11	Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.12	Anova.....	60
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Paradigma Penelitian.....	26
Gambar II.2	Kerangka Paradigma Penelitian.....	27
Gambar II.3	Kerangka Paradigma Penelitian.....	28
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	41
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	43
Gambar IV.1	Uji Normalitas .....	54
Gambar IV.2	Uji Heterokedastistas .....	56
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	59
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	60
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	61

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017, hal. 176) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2016, hal. 117).

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul

kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Hasibuan (2013, hal. 146) “Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mampu bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Oleh karena itu motivasi kerja penting untuk diri sendiri maupun perusahaan. Dengan kata lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa asuransi. Kegiatan pokok perusahaan ini adalah menjalankan usaha dalam bidang jasa asuransi umum.

Berdasarkan hasil penelitian awal oleh peneliti dapat dikemukakan kurangnya yang terjadi pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kurangnya kemampuan karyawan, hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan karyawan dalam hal melayani nasabah dan mengajak serta mempengaruhi nasabah untuk tetap menjadi nasabah di perusahaan tersebut. Selain itu kurangnya fasilitas pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang ditandai dengan komputer yang kurang memadai, printer dan mesin fotocopy yang sering rusak. Hal ini menyebabkan

pekerjaan menjadi terhambat dan menjadi tidak efektif dan efisien sehingga tingkat kepuasan karyawan menurun yang berdampak terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini terlihat dari Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan kurangnya yang terjadi pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan berkaitan dengan motivasi kerja adalah kurangnya motivasi kerja yang disebabkan adanya persaingan yang tidak sehat. Hal ini terlihat dari masih adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan seperti kedekatan salah seorang karyawan dengan pimpinan ketika adanya promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan. Promosi jabatan yang dilakukan yaitu dari staff ke head. Hal ini menimbulkan rasa tidak ingin bersaing antar karyawan sehingga kondisi didalam perusahaan menjadi kurang kondusif. Kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan menjadi kurang memuaskan.

Selain itu hasil kerja karyawan juga mengalami penurunan disebabkan kurang memuaskannya dari karyawan untuk perusahaan. Hal ini terlihat dari menurunnya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan karyawan dan fasilitas pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kurangnya motivasi kerja yang disebabkan adanya persaingan yang tidak sehat.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapaiseseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 176) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sopiah dan Sangadji (2018, hal. 350) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan.Selain itu Wibowo (2013, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.Dan kemudian Darodjat (2015, hal. 111) menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu.

Dan Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

### 1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

#### 5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasitempat bekerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **c. Fungsi Kinerja**

Menurut Nawawi (2013, hal. 214) adapun fungsi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Strategi Organisasi

Strategi organisasi terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan pengawasan.

#### 2) Pemasaran

Peran utama dalam manajemen adalah membuat keputusan mengenai aspek pemasaran. Aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 3) Operasional

Adapun hal-hal yang menyangkut operasional organisasi antara lain, kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, persediaan barang baku, dan persediaan barang jadi.

#### 4) Sumber Daya Manusia

Ada beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi adalah mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan serta kepemimpinan.

#### 5) Keuangan

Bidang studi keuangan yang semula bersifat deskriptif dengan penekanan pada merger, peraturan pemerintah, dan cara-cara meningkatkan modal, telah berkembang menjadisuatu bidang studi komprehensif yang mempelajari semua aspek pencarian dan penggunaan dana secara efisien.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 187) “Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. kemudian Fahmi (2017, hal. 203) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya.

Selain itu, Suwatno dan Priansa (2018, hal. 197) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Kemudian menurut

Edison, Anwar dan Komariyah (2018, hal. 194) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

### 3) Dapat Tidaknya Diandalkan

Yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif, kemudian bersikap hati-hati serta di butuhkan kerajinan.

### 4) Sikap

Yaitu sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Wirawan (2009, hal. 69) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu :

- 1) Kuantitatif
- 2) Kualitatif
- 3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas
- 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
- 5) Cara Melakukan Pekerjaan
- 6) Efek Atas Suatu Upaya
- 7) Metode Melaksanakan Tugas
- 8) Standar Sejarah
- 9) Standar Nol Atau Absolut

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 1) Kuantitatif

Yaitu ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

## 2) Kualitatif

Yaitu melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.

## 3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas

Yaitu criteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat atau melayani sesuatu.

## 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Yaitu efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

## 5) Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan yang merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

## 6) Efek Atas Suatu Upaya

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

## 7) Metode Melaksanakan Tugas

Yaitu standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

## 8) Standar Sejarah

Yaitu standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.

### 9) Standar Nol Atau Absolut

Yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016, hal. 74) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Kemudian itu, Wibowo (2010, hal. 413) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian disisi lain menurut Rivai (2014, hal. 620) “kepuasan kerja adalah merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif ataupun negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dimana keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 203) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Balasan jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Mangkunegara (2017, hal. 120) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

### 1) Faktor karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosional, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

## 2) Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

### **c. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 126) bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk.

#### 2) Pengukuran kepuasan Kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Hal ini terdiri dari seni gambar wajah-wajah orang mulai dari seri gambar orang mulai dari sangat gembira hingga sangat cemberut.

#### 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Hal ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas hingga sangat puas.

### **d. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2013, hal. 414) bahwa teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda.

## 2) Value Theory

Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang.

### e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013, hal. 140) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *The Work Itself*
- 2) *Quality Of Supervision*
- 3) *Relationship With Co-Workers*
- 4) *Promotion Opportunities*
- 5) *Pay*

Adapun Penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 1) *The Work Itself*

Yaitu yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan.

#### 2) *Quality Of Supervision*

Yaitu yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.

#### 3) *Relationship With Co-Workers*

Yaitu yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.

#### 4) *Promotion Opportunities*

Yaitu termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.

5) *Pay*

Yaitu dalam bentuk cakupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

Menurut Smith, Kendall, dan Hulin (2017, hal. 126) adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kerja

2) Pengawasan

3) Upah

4) Promosi

5) *Co-Worker*

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Kerja

Merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan dan lain sebagainya.

2) Pengawasan

Merupakan bantuan teknis yang menghasilkan kepuasan.

3) Upah

Merupakan kepuasan pada pembayaran merupakan hal yang bersifat multi dimensional.

4) Promosi

Merupakan kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

5) *Co-Worker*

Merupakan kepuasan pada sebuah hubungan sosial.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Dan Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 110) “Motivasi kerja adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya”. Sedangkan menurut Wibowo (2013, hal. 322) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Kemudian, Sule dan Priansa (2018, hal. 218) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya pencapaian tujuan.

Dan berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 146) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Tobing dan Napitupulu (2011, hal. 44) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Kebutuhan pribadi

Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan bakat dan minatnya sendiri.

##### 2) Tujuan persepsi individu atau kelompok

Adalah suatu proses untuk mencapai suatu pandangan antara individu maupun kelompok.

##### 3) Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, dan persepsi

Adalah bagaimana proses untuk mewujudkan suatu kebutuhan, tujuan dan persepsi suatu individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Yusuf dan Al Arif (2015, hal. 264) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Atasan

Adalah Seseorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin, atau dalam arti dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

2) Kolega

Merupakan teman seprofesi yang dapat berasal dari perusahaan maupun diluar perusahaan.

3) Sarana Fisik

Merupakan sarana yang dapat dilihat, diraba, dan dirasakan bagi yang menggunakannya.

4) Kebijaksanaan Peraturan

Adalah suatu kebijaksanaan yang berhubungan dengan pelaksanaan sebuah peraturan.

5) Imbalan Jasa Uang dan Non Uang

Adalah suatu imbalan atas pemakaian jasa uang dan non uang.

6) Jenis Pekerjaan

Adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang.

7) Tantangan

Adalah suatu hal yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah.

**c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013, hal. 150) ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1) Motivasi Positif

Maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

## 2) Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Menurut Fahmi (2017, hal. 100) adapun bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut :

### 1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar), dan

Motivasi ekstrinsik muncul dari diri seseorang, kemudiavan selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

### 2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti

## **d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) dimensi dan indikator memotivasinya adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para Ahli

## 8) Pemanfaatan Waktu

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

### 1) Kerja Keras

Adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

### 2) Orientasi Masa Depan

Adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.

### 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya.

### 4) Orientasi Tugas/Sasaran

Adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan.

### 5) Usaha Untuk Maju

Adalah suatu proses untuk mengarah ke arah yang lebih maju.

### 6) Ketekunan

Adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil.

### 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para Ahli

Adalah seseorang yang di pilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih.

## 8) Pemanfaatan Waktu

Adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Menurut Sule dan Priansa (2018, hal. 234) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Usaha (*Effort*)
- 2) Ketekunan (*Persistence*)
- 3) Arah (*Direction*)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

### 1) Usaha (*Effort*)

Usaha merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### 2) Ketekunan (*Persistence*)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

### 3) Arah (*Direction*)

Hal ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilakunya bekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

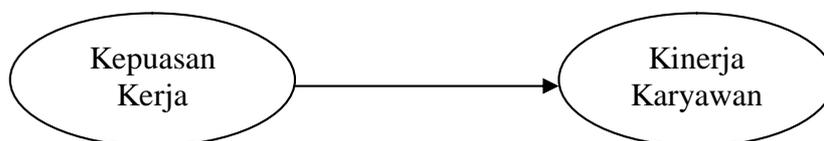
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

## 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Adanya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan tentunya akan menjadi suatu ukuran dari pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida (2013), Wanda (2015), dan Ali (2016), serta Mutia (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Oleh karena itu motivasi kerja penting untuk diri sendiri maupun perusahaan. Dengan kata lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2013), Sari (2016), dan R. Zaiful (2016), serta Jufrizen (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



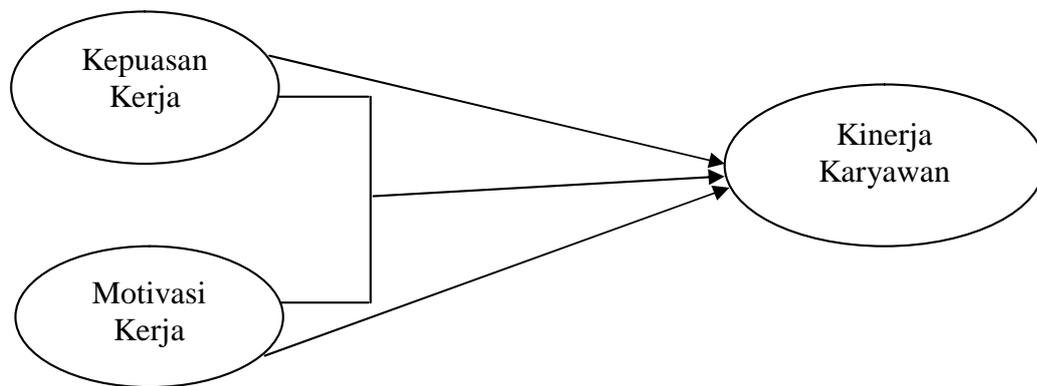
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki potensi dan fasilitas pendukung dari perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan perusahaan dan kinerja karyawan pun akan meningkat . Selain itu arahan dan motivasi kerja tinggi yang di berikan pimpinan juga penting dalam pencapaian kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2015), Garry (2017), Wahyu (2018), serta Rini Astuti (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Kinerja ( $Y$ )

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 73) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Dapat Tidaknya Diandalkan
- d. Sikap

## 2. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin (2017, hal. 126) adalah sebagai berikut :

- a. Kerja
- b. Pengawasan
- c. Upah
- d. Promosi
- e. *Co-Worker*

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja menurut Sule dan Priansa (2018, hal. 234) adalah sebagai berikut :

- a. Usaha (*Effort*)
- b. Ketekunan (*Persistence*)
- c. Arah (*Direction*)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang beralamatkan di jalan pemuda No.9, Medan Maimun.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1**  
**Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riet	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal				■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■	■									
5	Seminar Proposal										■	■	■								
6	Pembuatan Skripsi													■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi																■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																				■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) “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 PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan yang berjumlah 30 orang.

**Tabel III.2**  
**Rincian Konvensi Karyawan**  
**PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan**

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Head Of Medan Office	1
2	Head Of Sales Corporate	1
3	Sales Corporate/Retail	2
4	Sales Corporate	1
5	Sales Takaful	1
6	Sales Administration	3
7	Customer Service	1
8	Head Of Sales Retail	1
9	Sales Individual Direct/Agency	2
10	Sales Administration	1
11	On Site Regional Underwriting	2
12	On Site Regional Underwriting Admin	1
13	On Site Regional Internal Adjuster Motor	1
14	On Site Regional Risk Surveyor	2
15	On Site Regional Internal Adjuster Non Motor	1
16	On Site Regional Claim Surveyor Motor	2
17	On Site Regional Back Office Processing Motor	1
18	On Site Regional Claimant Contact	1
19	Head Of Finance And Administration	1
20	Finance/Cashier	1
21	Accounting	1
22	General Affair	1
23	GA/Phone Operator	1
24	Collector	1
25	Massenger	1
	Jumlah	30

Sumber : PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 30 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 224). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

### 1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### 2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

### 3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai. Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

**Tabel III.3**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 92)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu menggugulkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Item Instrument Variabel dengan totalnya

$N$  = Jumlah Sampel

$X$  = Jumlah Butir Pernyataan

$Y$  = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya :

- a) Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrumen tersebut valid.

b) Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya

a) Uji Validitas Kepuasan kerja

Tabel uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,630	0,361	0,000 < 0.05	Valid
2	0,601	0,361	0,000 < 0.05	Valid
3	0,578	0,361	0,000 < 0.05	Valid
4	0,536	0,361	0,000 < 0.05	Valid
5	0,709	0,361	0,000 < 0.05	Valid
6	0,694	0,361	0,000 < 0.05	Valid
7	0,616	0,361	0,000 < 0.05	Valid
8	0,593	0,361	0,000 < 0.05	Valid
9	0,557	0,361	0,000 < 0.05	Valid
10	0,735	0,361	0,000 < 0.05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)*

## b) Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,671	0,361	0,000 < 0.05	Valid
2	0,626	0,361	0,000 < 0.05	Valid
3	0,738	0,361	0,000 < 0.05	Valid
4	0,689	0,361	0,000 < 0.05	Valid
5	0,716	0,361	0,000 < 0.05	Valid
6	0,427	0,361	0,000 < 0.05	Valid
7	0,550	0,361	0,000 < 0.05	Valid
8	0,459	0,361	0,000 < 0.05	Valid
9	0,556	0,361	0,000 < 0.05	Valid
10	0,732	0,361	0,000 < 0.05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)*

## c) Uji Validitas Kinerja

Tabel uji validitas Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,517	0,361	0,000 < 0.05	Valid
2	0,564	0,361	0,000 < 0.05	Valid
3	0,587	0,361	0,000 < 0.05	Valid
4	0,540	0,361	0,000 < 0.05	Valid
5	0,521	0,361	0,000 < 0.05	Valid
6	0,491	0,361	0,000 < 0.05	Valid
7	0,558	0,361	0,000 < 0.05	Valid
8	0,444	0,361	0,000 < 0.05	Valid
9	0,555	0,361	0,000 < 0.05	Valid
10	0,581	0,361	0,000 < 0.05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)*

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan) ternyata menunjukkan status valid, Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan

menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian

$$r = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$  = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranbach alpa* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai *cranbach alpa* < 0,6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Kepuasan Kerja (X1)	0,753 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,752 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### **1. Metode regresi Linear berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus,

yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal.187)

Keterangan:

$t$  =  $t$  hitung yang dikonsultasikan dengan tabel  $t$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

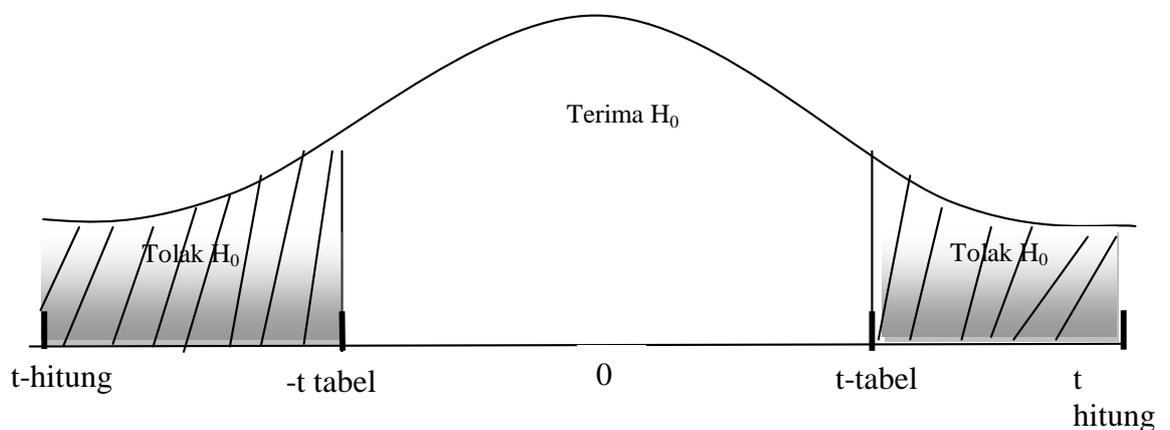
$n$  = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
2. Sedangkan jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel  $X$  dan  $Y$ .

Menguji hipotesis dengan uji  $t$ . Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel ( $Y$ ). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

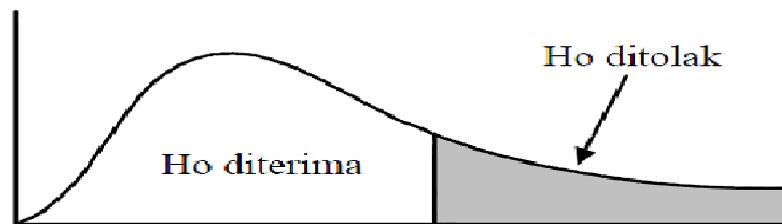
$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis**

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepuasan kerja, variabel  $X_2$  adalah motivasi kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja).

**a. Karakteristik Responden**

Identitas responden yang ada di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan di jalan pemuda No.9, Medan Maimun pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jeniskelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	10	33.3	33.3	33.3
perempuan	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 10 orang dengan persentase 33.3 % dan responden perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 66.7 %.

### 2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 TAHUN	8	26.7	26.7	26.7
31-40 TAHUN	10	33.3	33.3	60.0
41-50 TAHUN	10	33.3	33.3	93.3
> 50 TAHUN	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 18-30 sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7 %, sedangkan 31-40 sebanyak

10 orang dengan presentase 33,3%, untuk usia 41-50 sebanyak 10 orang 33,3 dan untuk usia > 50 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7 %.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun dengan persentase 33,7%

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	13.3	13.3	13.3
D3	8	26.7	26.7	40.0
S1	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 18 orang dengan presentase 60,0 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan secara efektif dan efisien sesuai dengan latar pendidikan karyawan.

#### **b. Analisis Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

### 1) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja)**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	5	16,7%	21	70,0%	3	10,0%	1	3,3%	0	0	30	100	
2	6	20,0%	20	66,7%	3	10,0%	1	3,3%	0	0	30	100	
3	5	16,7%	24	80,0%	0	0	1	3,3%	0	0	30	100	
4	10	30,0%	19	66,7%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100	
5	9	30,0%	20	66,7%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100	
6	10	30,0%	20	66,7%	0	0	0	0	0	0	30	100	
7	13	43,3%	15	50,0%	2	6,7%	0	0	0	0	30	100	
8	12	40,0%	17	56,7%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100	
9	12	40,0%	17	56,7%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100	
10	7	23,3%	22	73,3%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Saya telah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.
- b) Jawaban responden tentang Saya telah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- c) jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan perusahaan telah berdasarkan standar yang digunakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0%.

- d) Jawaban responden tentang Saya merasa pengawasan yang dilakukan perusahaan telah berjalan dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 66,7%.
- e) Jawaban responden tentang Penghasilan saya telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- f) Jawaban responden tentang Upah dan gaji yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan standar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- g) Jawaban responden tentang Proses promosi yang dilakukan perusahaan telah sesuai dilakukan., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0%.
- h) Jawaban responden tentang Standar perusahaan dan telah di lakukan secara adil dan tepat untuk seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.
- i) Jawaban responden tentang Saya merasa kebutuhan sosial saya telah terpenuhi dengan baik di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.
- j) Jawaban responden tentang Saya tidak merasa kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang dipilih perusahaan terhadap saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%.

## 2) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,3%	15	50,0%	7	23,3%	1	3,3%	0	0	30	100
2	10	33,3%	20	66,7%	0	0	0	0	0	0	30	100
3	4	13,3%	26	86,7%	0	0	0	0	0	0	30	100
4	10	33,3%	20	66,7%	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16,7%	24	80,0%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100
6	10	33,3%	20	66,7%	0	0	0	0	0	0	30	100
7	9	30,0%	20	66,7%	1	3,3%	0	0	0	0	30	100
8	15	50,0%	15	50,0%	0	0	0	0	0	0	30	100
9	3	10,0%	19	63,3%	8	26,7%	0	0	0	0	30	100
10	2	6,7%	23	76,7%	5	16,7%	0	0	0	0	30	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha dengan giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0 %.
- b) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil dari tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- c) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas segala pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,7%.

- d) Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mencapai target kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- e) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menyerah dengan segala pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0%.
- f) Jawaban responden tentang Saya selalu gigih dan tepat waktu dalam memaksimalkan target kerja yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- g) Jawaban responden tentang Saya selalu memaksimalkan etos kerja saya dalam meningkatkan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- h) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja berdasarkan standar mutu yang digunakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50%.
- i) Jawaban responden tentang Saya bekerja berdasarkan skill yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.
- j) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memaksimalkan pencapaian target kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,7%.

### 3) Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Variabel Kinerja (Y)**

No pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16,7	22	73,3	3	10,0	0	0	0	0	30	100
2	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
3	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	30	100
4	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16,7	24	80,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	9	30,0	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	15	50,0	15	50,0	0	0	0	0	0	0	30	100
9	13	43,3	10	33,3	3	10,0	4	13,3	0	0	30	100
10	11	36,7	14	46,7	5	16,7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan berdasarkan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%.
- b) Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- c) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,7%.

- d) Jawaban responden tentang Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- e) Jawaban responden tentang Pencapaian target kerja yang diberikan kepada saya selalu baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0%.
- f) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat diandalkan pada saat pelaksanaan tugas individual maupun kelompok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- g) Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%.
- h) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0%.
- i) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%.
- j) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 46,7%.

## **2. Analisis Data**

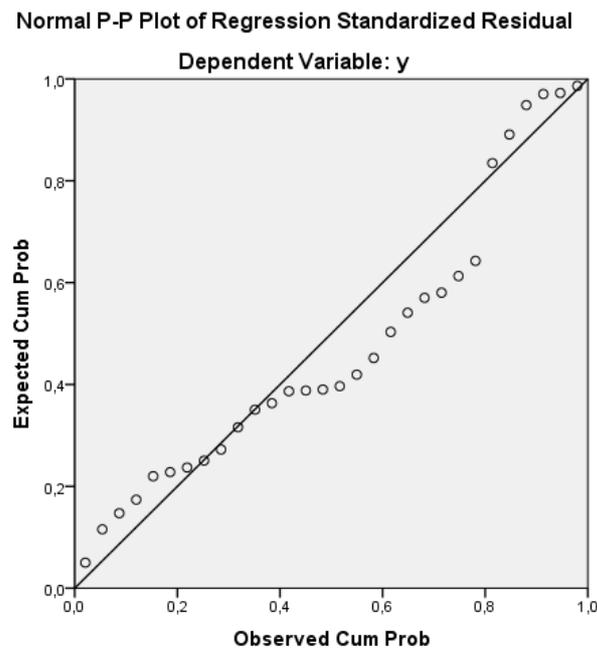
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan

deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian ( *Variance Inflasi Factor/ VIF* ), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,287	7,636		2,133	,042	,619	31,956						
X1	,379	,138	,444	2,745	,011	,096	,662	,486	,467	,438	,977	1,024	
x2	,229	,134	,277	1,711	,099	-,046	,504	,345	,313	,273	,977	1,024	

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

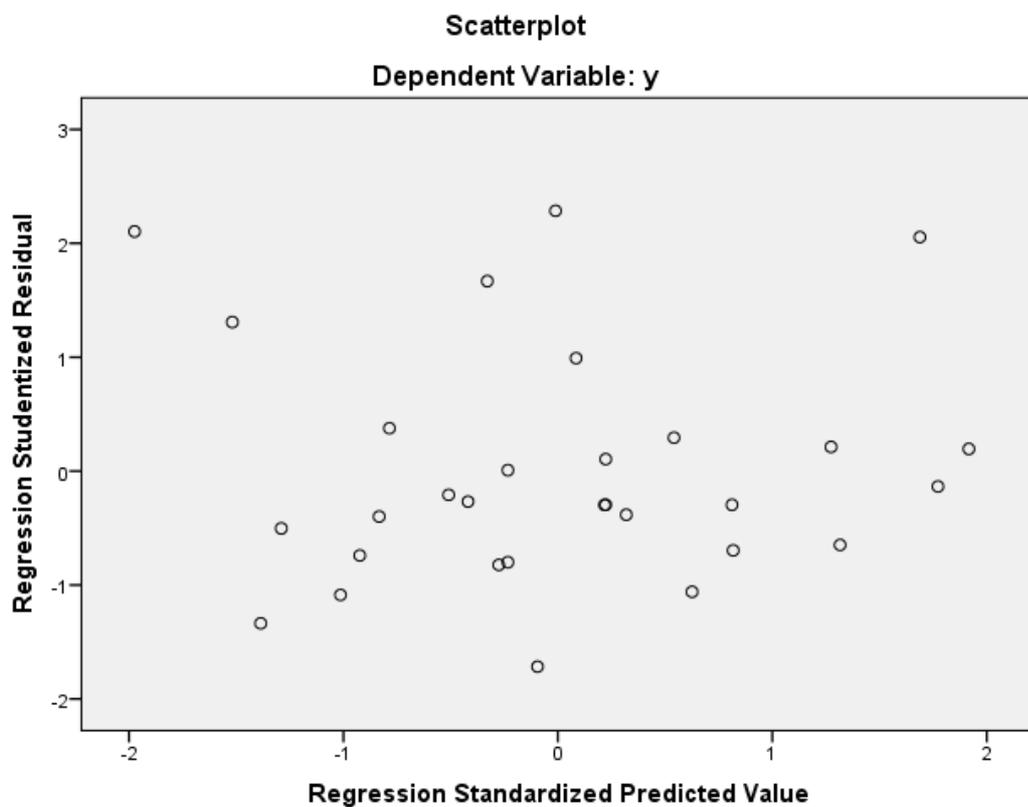
Jika dilihat pada tabel IV.8 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,977 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 4 atau 5 yaitu  $1,024 < 4$  atau 5.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin–poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

### b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,287	7,636		2,133	,042
X1	,379	,138	,444	2,745	,011
x2	,229	,134	,277	1,711	,099

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan pada tabel IV.9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,287 + 0,379X_1 + 0,229X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja diasumsikan sama dengan nol maka Kinerja karyawan bernilai sebesar 100%

- 2) Jika Kepuasan Kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 37,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi Kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 22,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

#### a) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji t Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

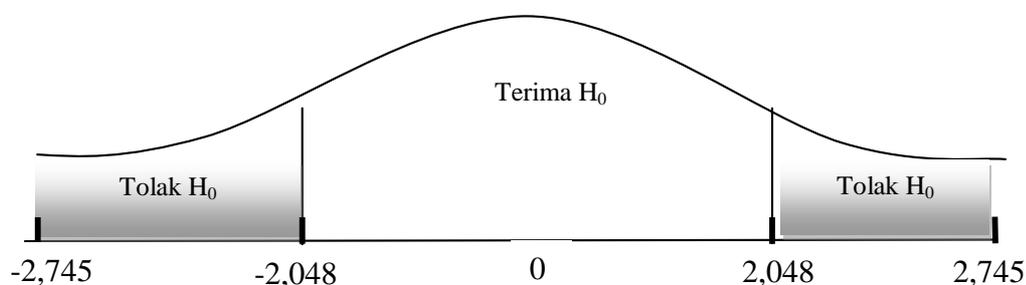
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,287	7,636		2,133	,042
X1	,379	,138	,444	2,745	,011
x2	,229	,134	,277	1,711	,099

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Pada tabel di atas terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,745 > t_{tabel} 2,048$  dengan probabilitas sig.  $0,01 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa

Kepuasan Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

#### b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

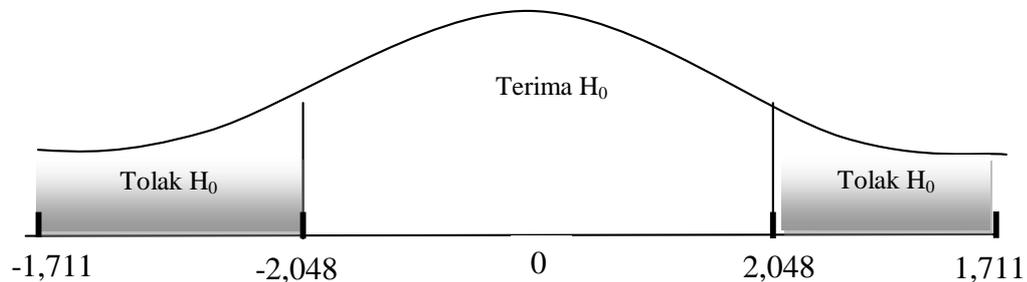
**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji t Motivasi Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,287	7,636		2,133	,042
	X1	,379	,138	,444	2,745	,011
	x2	,229	,134	,277	1,711	,099

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,711 < t_{tabel} 2,048$  dengan probabilitas sig.  $0,020 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

### Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan

### 2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV.12**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,909	2	39,954	6,093	,007 <sup>b</sup>
	Residual	177,058	27	6,558		
	Total	256,967	29			

a. Dependent Variable: y

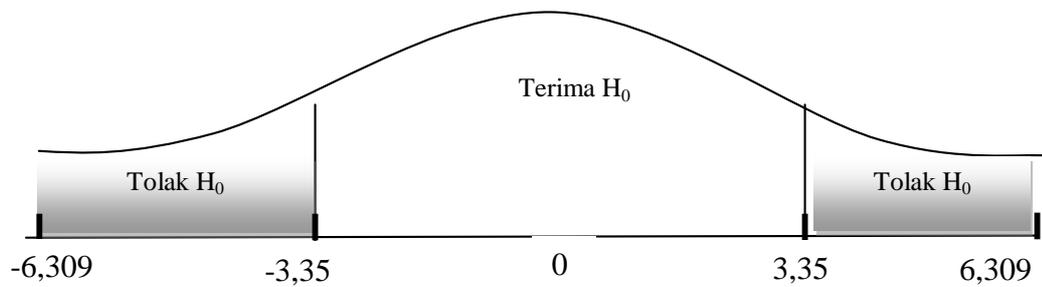
b. Predictors: (Constant), x2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} 6,093 \geq F_{tabel} 3,35$  dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV.5**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan**

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

#### d. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,260	2,56080	,311	6,093	2	27	,007	1,534

a. Predictors: (Constant), x2, X1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,311)^2 \times 100 \% \\
 &= 31,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 31,1% pengaruh yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada didalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis pertama menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara parsial ini ditentukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,745 > 2,048$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 189) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada

dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kemudian itu, Wibowo (2010, hal. 413) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Hasil kerja yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya ataupun hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arda (2017), Arif (2016), dan Febriyana (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Subakti (2013), Susanti (2016), dan Ritonga (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis kedua menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dalam pengujian secara

parsial ini ditentukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,711 < t_{tabel} 2,048$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017, hal. 67) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Kemudian, Sule dan Priansa (2018, hal. 218) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya pencapaian tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Oleh karena itu motivasi kerja penting untuk diri sendiri maupun perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013), Changgriawan (2017), Dan Purnomo (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin (2013), Kurniawan (2015), dan Fathoni (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. dengan nilai  $F_{hitung} 6,309 \geq F_{tabel} 3,35$  dan  $F_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Arda (2017), dan Rini Astuti (2018) menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan maka semakin efektif dan efisien perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan bersama perusahaan tercapai. Namun ada juga penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017), Susanti (2016), dan Purnomo (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari nilai sekitar 31,1% pengaruh yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara bagaimana tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja

karyawan dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

2. PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan karena karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan mempunyai kinerja yang sangat baik sehingga lebih mudah untuk perusahaan mencapai tujuan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan . Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana kepuasan kerja dan motivasi kerja harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arief, R Zaiful. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Jurnal Pendidikan*, 8(2),351-366.
- Astuti, Rini. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2),42-50.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung: Refika Aditama.
- Edison, Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Ali. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Dan Ilmu Manajemen*, 1(2),90-97.
- Febriyana, Wanda. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabefe Chakra 2015. *Jurnal Pendidikan*, 2(3),1-8.
- Hani, T.Handoko. (2012). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Jurnal Pendidikan*, 8(2),1-12.
- Jufrizen, (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Khairiyah, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. *Jurnal Pesat*, 5,323-330.
- Marliani, Sari. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Negara Indonesia. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 48-75.
- Mangkunegara, Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, Harry. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Purnomo, Wahyu. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal Rekavasi*,6(1),47-52.
- Ritonga, Eni Erlina. (2018). Pengaruh OCB Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Iqtishoduna*, 14(1), 71-86.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal Modus*, 25(2),217-231.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Jurnal Binus Business Review*, 4(2), 596-606.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Surya, Garry. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. 5 (1), 1-7.
- Susanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intetion Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 77-86.

- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwatno, (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tobing, Josephine. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.