

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWasRAYA  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M)  
Program Manajemen*



**OLEH :**

**RONI FAHREZA GINTING**  
**1405160676**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RONI FAHREZA GINTING  
N P M : 1405160676  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II

  
M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Pemimbing

  
H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A


**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



  
ADE GUNAWAN, S.E., 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 : RONI FAHREZA GINTING  
N P M : 1405160676  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI  
JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RONI FAHREZA GINTING  
 N.P.M : 1405160676  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASURANSI JIWasRAYA (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12-03-2018	PERBAIKAN = - DAFTAR ISI - PENDAHULUAN & PENDAHULUAN - GAMBAR PERUBAHAN PENELITIAN - DAFTAR PUSTAKA BUNT = - ABSTRAK - DAFTAR ISI		
15-03-18	REVISI Bimbingan I		
17-03-18	ACE SIDANG		

Medan, Maret 2018  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

H. AKRIM ASHAL LUBIS, SE, MA

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RONI FAHREZA G.  
NPM : 1405160676  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**RONI FAHREZA GINTING, 1405160676, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Skripsi 2018, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Asuransi Jiwasraya bagian Pemasaran. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner lalu di uji menggunakan validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar  $2,622 > 1,993$  dengan signifikan  $0,011 < 0,05$ . adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar  $3,393 > t_{tabel}$   $1,993$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Uji f secara bersama-sama antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan diperoleh nilai  $f_{hitung}$   $16,377 > f_{tabel}$   $3,12$  yang menunjukkan  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Nilai R-Square adalah 31,3% yang menunjukkan sekitar 31,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja. hal ini menunjukkan sekitar 31,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya Sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini, dimana skripsi ini sangat dibutuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terima kasih saya ucapkan kepada Ayahanda Drs. Juli Ginting , serta Ibunda Ros Maria Ketaren yang kucintai dan kusayangi. Yang telah membesarkan, mendidik, membiayai, memberikan dukungan, perhatian, dan do'anya sehingga penulis kelak menjadi orang yang sukses dan berguna bagi semua orang.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Januri SE,MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.si selaku Wakil Dekan III dan selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifudin, SE,M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Akrim Ashal Lubis, SE, M.A, selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama initelah banyak memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam ilmu dikampus ini.
8. Serta Bapak/ibu seluruh Staf pekerja di kantor PT. Asuransi Jiwasraya Regional Office Medan.
9. Untuk semua teman-teman saya terutama kelas Manajemen C (Siang) 2014 dan teman-teman yang sudah membantu. penulis ucapkan terima kasih yang telah menemani dan memberi dukungan saya.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik



ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimana yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, September 2017

Penulis,

**Roni Fahreza Ginting**

**NPM : 1405160676**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Uraian Teori .....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Manfaat Kinerja.....	12
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
d. Indikator Kinerja .....	16
2. Kompensasi .....	17
a. Pengertian Kompensasi .....	17
b. Manfaat Kompensasi .....	18
c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	22

d. Indikator Kompensasi.....	26
3. Kepuasan Kerja.....	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
b. Manfaat Kepuasan Kerja .....	27
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	31
B. Kerangka Konseptual.....	32
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV DESKRIPTIF DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Deskriptif Data .....	48
1. Identitas Responden .....	48
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	51
3. Analisis Variabel Penelitian .....	53

4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
5. Uji Asumsi Klasik.....	61
6. Uji Hipotesis .....	64
7. Koefisien Determinasi.....	67
B. Hasil Pembahasan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel III-1 Indikator Kinerja .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel III-2 Indikator Kepuasan Kerja .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel III-3 Indikator Kompensasi .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel III-4 Waktu Penelitian .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel III-5 Skala Likert .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel IV-1 Skala Likert.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel IV-2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel IV-3 Karakteristik Responden Usia .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel IV-4 Karakteristik Responden Masa Kerja .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel IV-5 Karakteristik Respondedn Pendidikan Terakhir.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel IV-10 Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel IV-12 Hasil jawaban Responden Kinerja.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel IV-13 Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel IV-14 Uji Multikolinearitas.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel IV-15 Uji Parsial.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel IV-16 Uji Simultan .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar I-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....</b>	<b>32</b>
<b>Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar III-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar IV-1 Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot .....</b>	<b>62</b>
<b>Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>63</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut (Stoner dalam Sutrisno, 2016, hal.6) Penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemusahaan kebutuhan pekerja secara individual.

Menurut (Kasmir 2016, hal.189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin. Selanjutnya (Kasmir, 2016, hal.195-196) menjelaskan faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja adalah kompensasi, jenjang karir, citra karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Hasil yang diproduksi oleh pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013, hal.6).

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka kepada organisasi atau perusahaan. Menurut (Simamora dalam Kadarisman, 2016, hal.10), kembalikan-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal.67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor untuk mempengaruhi kinerja, diantaranya ialah kompensasi dan kepuasan kerja.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap berkembang dan maju maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Menurut (Kasmir, 2016, hal.180)



Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut hasil penelitian (Putra dkk, 2016, hal.4) yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu (1) efektif, (2) efisien, (3) kualitas, (4) ketepatan waktu, (5) produktivitas, (6) keselamatan. Namun indikator tersebut dapat dikembangkan oleh setiap perusahaan serta dapat pula disesuaikan dengan misi perusahaan masing-masing.

Karyawan terdorong untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup agar tidak bergantung kepada orang lain sehingga sering kali seseorang melirik besarnya kompensasi yang akan diterimanya setelah bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para karyawan dan memberikan dorongan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut (Admosudiro dalam Kadarisman, 2014, hal.9) kompensasi balas jasa adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut (Kadarisman 2014, hal.13) pentingnya kompensasi bagi seseorang sangat berpengaruh terhadap

perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.

Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. (Samsudin, 2010, hal.187) mengemukakan pendapat bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan suasana kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Ketidakpuasan menjadititik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan. Ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal.11) kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti

upah dan gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senang dan terpacu memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang dapat meningkatkan pendapatan Negara. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara.

Bagi perusahaan asuransi, termasuk asuransi Jiwasraya, karyawan pemasaran (agen) memiliki peranan yang sangat penting dikarenakan sebagian besar premi yang didapat masih diperoleh dari kanal distribusi tersebut. Pada umumnya orang yang membeli asuransi memiliki pertimbangan dengan melihat manfaat produk yang ditawarkan dan latar belakang perusahaan yang bersangkutan dan karyawan yang menawarkannya. Maju mundurnya industri asuransi sangat bergantung pada baik dan buruknya kualitas karyawan pemasaran (agen) ketika melakukan presentase atau menawarkan produk asuransi kepada nasabah ataupun calon nasabah. Setiap karyawan harus benar-benar memahami dan bisa mengerti produk yang dijualnya. Karena menjual produk asuransi jauh lebih sulit dan sangat berbeda dibandingkan dengan menjual barang yang wujudnya dapat dilihat langsung kepada konsumen.

Pekerjaan sebagai karyawan pemasaran (agen) asuransi memiliki kebebasan yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Segala

aktivitas lebih banyak dilakukan secara mandiri dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di kantor atau di balik meja. Pelaporan kepada atasan pun dilakukan secara berkala. Sukses atau tidaknya karyawan asuransi sebagian besarnya bergantung dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan tersebut untuk berusaha lebih keras agar tercapainya tujuan atau target dari pekerjaannya. Pekerjaan sebagai karyawan pemasaran (agen) dikenal sebagai salah satu pekerjaan yang memiliki insentif yang besar di Jiwasraya. Dikarenakan Jiwasraya berani memberikan 30% dari jumlah premi yang dibayarkan atau di setor perbulan kepada karyawan tersebut. Sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut tidak termotivasi oleh komisi yang dijanjikan perusahaan.

Para karyawan pemasaran asuransi jiwa Jiwasraya memiliki target premi yang ditentukan sebagai alat motivasi mereka agar terdorong untuk mencapai target tersebut dengan mencari lebih banyak lagi nasabah. Target-target tersebut biasanya bertambah 30% setiap tahunnya.

Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pemasaran pada PT. Asuransi Jiwasraya adalah kurangnya motivasi atasan sehingga para karyawan pemasaran kurang terdorong untuk mencapai target tersebut, selalu menunda pekerjaan sehingga membuat terhambatnya usaha untuk menambah prospek nasabah untuk mengikuti asuransi menjadi tidak tercapai, tidak jeli memanfaatkan peluang yang ada termasuk ide dan peluang yang dapat mempermudah penjualan produk asuransi, dan kurang bersabar dalam menghadapi nasabah.

Dengan kinerja seperti itu dapat berakibat kompensasi dalam hal insentif ataupun bonus yang diterima karyawan akan berkurang, karena target yang telah

ditetapkan tidak tercapai dengan baik, besar kecilnya insentif atau bonus yang diterima karyawan berdasarkan premi atau target yang tercapai, sehingga jika insentif atau bonus yang didapatkan oleh karyawan tersebut sangat berdampak kepada tingkat kepuasan kerja yang menurun dan apabila kepuasan kerja karyawan menurun mengakibatkan kinerja yang menurun juga. Sebaliknya, apabila seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi maka ia akan mempunyai kinerja yang baik dan berdampak positif kepada pencapaian hasil target.

Dari permasalahan diatas ditemukan permasalahan diantaranya kinerja yang belum optimal terlihat dari target yang belum tercapai sehingga berdampak kepada kompensasi yang diterima menurun dan menyebabkan tingkat kepuasan kerja berkurang atau rendah dan belum maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ditemukan berbagai permasalahan diantaranya kompensasi, dan kepuasan kerja. Sehingga penulis mencoba mewawancarai beberapa karyawan, dan menurut narasumber yang penulis tanya bahwasanya kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai harapan karyawan tersebut sehingga menyebabkan beberapa karyawan absen atau bermalas-malasan dalam menawarkan produk perusahaan sehingga berakibat kepada target yang tidak tercapai, dan berakibat kepada penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan karyawan belum dapat menikmati tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu karyawan yang merasa kurang dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya akan menyebabkan ketidak kepuasan kerja pada karyawan dan akan berdampak kepada penurunan kinerja, yang dapat dilihat dari

tidak tercapainya target. Dan juga jumlah kompensasi yang diterima karyawan berupa upah, bonus atau insentif dan rasa keadilan yang diterima karyawan belum memuaskan karyawan sehingga menyebabkan beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal, dan hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak tercapai tepat waktu, dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, dan kepuasan kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang optimal sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan.
3. Karyawan merasa kurang adil dalam menerima upah diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan ketidak kepuasan kerja pada karyawan.
4. Fasilitas yang disediakan belum memadai terhadap karyawan.
5. Tugas yang diberikan kepada karyawan belum dapat dinikmati sehingga masih ada tugas yang belum diselesaikan tepat waktu atau tertunda

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

### **1. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran di PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ?
- c) Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
- c) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

- b) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

- c) Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi dan kurun waktu tertentu serta dapat diukur. Menurut (Mangkunegara, 2017, hal.9) menyatakan bahwa “ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Wibowo, 2016, hal.7) kinerja berasal dari kata *performance*, sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Kasmir, 2016, hal.182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian

hasilnya. Semakin rumit jenis pekerjaannya, maka *standard operating procedure* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja atau yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Handoko dalam Samsudin, 2010, hal.163), manfaat kinerja adalah perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain, kesempatan kerja yang adil, tantangan eksternal.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi dan kurun waktu tertentu serta dapat diukur.

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

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut (Kasmir. 2016, hal.189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

5) Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang

atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik begitu pula sebaliknya.

#### 10) Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

#### 11) Loyalitas

Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain.

#### 12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya menurut (Winard dalam Lisda, 2012, hal.15) faktor-faktor kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, dan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji.

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi dan juga gaji mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Untuk memudahkan mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut (Mangkunegara, 2013, hal.67) mengemukakan pendapat bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- 2) Kuantitas, Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya yang biasanya berbentuk gaji atau upah. Menurut (Handoko, 2011, hal.155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Menurut (Hasibuan, 2016, hal.118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Hanggreini, 2012, hal.139) kompensasi adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Sedangkan menurut (Samsudin, 2010, hal.187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada gaji atau upah. Gaji atau upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Menurut (Kadarisman, 2014, hal.7) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau balas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan, biasanya berbentuk gaji atau upah tetapi ada juga yang berbentuk dalam penghargaan.

#### **b. Manfaat Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisas. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

(Kasmir, 2016, hal.238-240) mengemukakan bahwa banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi antara lain :



1) Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan.

2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.

4) Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang

dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5) Kinerja karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan memengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah.

6) Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan berkerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

7) Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya. Karyawan tidak perlu memikirkan untuk keluar dari

perusahaan dan untuk mencari tambahan penghasilan, karena kompensasinya sudah dianggap cukup atau malah berlebihan. Namun sebaliknya jika kompensasinya tidak sesuai karyawan akan merasa tidak aman dan berusaha mencari tambahan penghasilan ditempat lain atau keluar dari perusahaan.

8) Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi dibayar tidak sesuai dan tidak wajar, maka kegiatan perusahaan tidak berjalan lancar, karena adanya karyawan yang tidak bersemangat, tidak komit terhadap perusahaan atau tidak termotivasi untuk bekerja.

Dalam praktiknya jika pemberian kompensasi tidak dilakukan secara benar maka, semua manfaat seperti yang dikemukakan di atas menjadi kebalikannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi secara benar dan sesuai dengan peraturan, terutama peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan. Kemudian perusahaan juga dapat membandingkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut (Kasmir, 2016, hal.251-253) faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi antara lain :

#### 1) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

#### 2) Pengalaman

Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama. Hal lainnya adalah mereka yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian juga dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

#### 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan

tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4) Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Makin tinggi jawab seseorang, maka makin tinggi tunjangan jabatannya.

5) Jenjang kepangkatan/golong

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

6) Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016, hal.191-193) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan

jauh berbeda dengan kebutuh fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial yang meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya dan sebaliknya jika perusahaan yang tidak mampu mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kada pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar , tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerinta menetapkan bahwa

kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Selanjutnya menurut (Tohardi dalam Sutrisno, 2016, hal.193-194)

beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya

jika penawaran tenaga kerja perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut (Simamora dalam Putra dkk, 2016, hal.3) indikator-indikator kompensasi adalah :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

### **3. Kepuasan Kerja**

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

Kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Menurut (Mangkunegara, 2013, hal.117) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut (Sutrisno, 2016, hal.74) menyatakan bahwa 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.

Sedangkan menurut (Handoko, 2011, hal.193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan



bagi para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau emosional karyawan terhadap pekerjaannya, biasanya kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

#### **b. Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Davis dalam Mangkunegara, 2013, hal.117-119) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

##### 1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan Turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

##### 2) Tingkat ketidakhadiran

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

##### 3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa lebih puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan

lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4) Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

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

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut (Sutrisno, 2016, hal.80) faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah:

#### 1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Fakto finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut (Gilmer dalam Sutrisno, 2016, hal.77-78) faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

### 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

### 5) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

### 6) Faktor instrinsik

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### 7) Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini

adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal.120) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

##### 1) Faktor pegawai

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

##### 2) Faktor pekerjaan

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

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Luthans dalam Taurisa dkk, 2012, hal.4) indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Rekan kerja

## **B. Kerangka Konseptual**

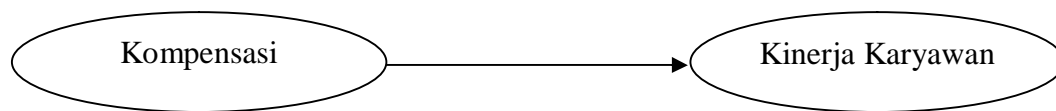
Kerangka konseptual dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian apakah ada pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kompensasi yang baik dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja organisasi dan kinerja karyawan.

(Kasmir, 2016, hal.255) mengemukakan jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel yang lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun.

Hal ini didukung oleh penelitian Theodore dan Lilyana (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Canggih Mandirutama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama.



**Gambar I-1**

**Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Sumber : Theodore dan Lilyana

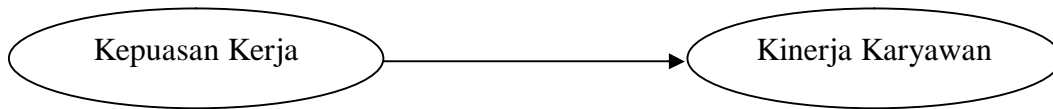
**2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting, karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga memiliki manfaat baik untuk kepentingan individu maupun industri atau perusahaan. Kepentingan individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri atau perusahaan, kepuasan kerja mampu meningkatkan produksi atau kinerja karyawan dan mengurangi absensi atau turnover karyawan pada perusahaan.

(Sutrisno, 2016, hal.83) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi, Mochammad Djudi, dan Mochammad Iqbal (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan

secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.



**Gambar II-2**

**Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

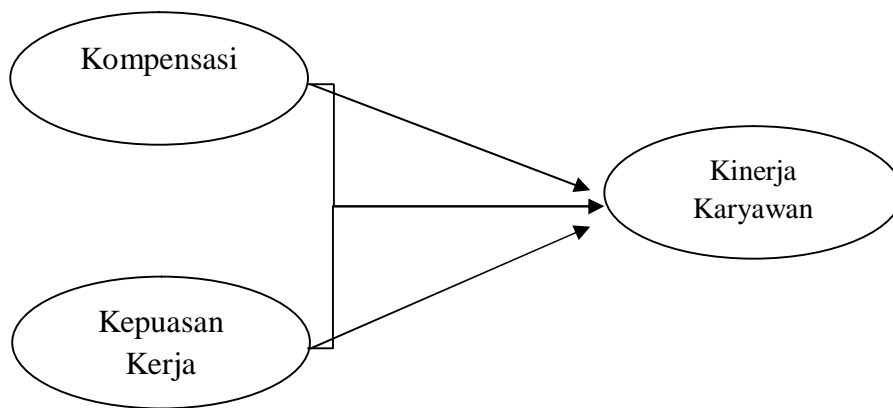
Sumber : Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi dkk.

**3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan**

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain lain. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan seorang karyawan yang menyatakan atau tidak menyatakan perasaan senangnya terhadap pekerjaannya. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbin dalam Lamalewa dkk,2015,hal.8).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ksama Putra, Wayan Putra, dan Wayan Suwendra (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali.





**Gambar III-3**

**Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Sumber : Ksama Putra, Wayan Putra, dan Wayan Suwendra (2016)

**C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. (Sugiyono ,2014 hal,326). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2014, hal.11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam Sugiyono (2014, hal.14) penelitian kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angka kan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran, contohnya suatu pertanyaan/pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju 5, setuju 4, kurang setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

##### **1. Kinerja (Y)**

Menurut (Kasmir, 2016, hal.182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

**Tabel III-1  
Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
<b>1</b>	<b>Kualitas</b>
<b>2</b>	<b>Kuantitas</b>
<b>3</b>	<b>Pelaksanaan tugas</b>
<b>4</b>	<b>Tanggung jawab</b>

**Sumber : Mangkunegara (2013, hal.67)**

## **2. Kepuasan Kerja (X2)**

Menurut (Sutrisno, 2016, hal.74) menyatakan bahwa 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. Dalam penelitian ini yang dimaksud kepuasan kerja adalah kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

**Tabel III-2  
Indikator Kepuasan Kerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
<b>1</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>
<b>2</b>	<b>Gaji</b>
<b>3</b>	<b>Kesempatan promosi</b>
<b>4</b>	<b>Rekan kerja</b>

**Sumber : Luthan dalam Taurisa dkk (2012, hal.4)**

### 3. Kompensasi (X1)

Menurut (Hasibuan, 2016, hal.118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini yang dimaksud kompensasi adalah kompensasi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

**Tabel III-3**  
**Indikator Kompensasi**

NO	Indikator
1	Upah dan gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

**Sumber : Simamora dalam putra dkk (2016,hal.3)**

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Jiwasraya Medan Jalan Palang Merah No. 1 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Februari 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4 Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan																		
		November				Desember				Januari				Februari				Maret		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pra Riset	■	■																	
2	Pengajuan Judul			■	■															
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■							
4	Seminar Proposal											■								
5	Pengolahan Data													■	■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																			■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sugiyono (2014 hal,90) populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri dari atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu dan juga kumpulan elemen-elemen yang berkaitan dengan apa yang diharapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemasaran PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang berjumlah 300 orang.

##### 2. Sampel

Sugiyono (2014 hal,91) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling

purposive. Adapun sampling purposiv adalah teknik sampel dengan menggunakan kriteria maka pada penelitian ini saya menggunakan kriteria karyawan pemasaran yang sudah bekerja selama 5 tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sovlin yang berjumlah 75 orang

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

**Sumber : Ikhsan dkk (2014, hal 116)**

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi

$$n = \frac{300}{(300 \cdot 0,1)^2 + 1}$$

$$n = 75$$

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.
3. Angket/*Kuisioner*, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti.

Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel,daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu (Wiratna, 2016, hal.239)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal.183)

Dimana :

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum Xi$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Yi$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum Xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum Xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XiYi$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-failed <  $\alpha$ 0,05)
- 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau propabilitas yang dihitung > nilai probabilitasnya sebesar 0,05 (sig 2-failed <  $\alpha$ 0,05)

#### b. Uji Realibilitas

Reabilitas (keandalan) merupakan pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner (Wiratna, 2016 hal 239). Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha rumus :

$$r = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir.



$$\sigma_1^2 = \text{Varians total.}$$

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnali dalam Juliandi dkk (2015 hal, 80-83) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha > 0,6 maka suatu instrument adalah reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitasnya alpha < 0,6 maka suatu instrument tidak reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam peneletian ini adalah :

### 1. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kompensasi

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam metode Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak hanya dengan melihat pada histogram residual apakah memiliki bentuk lonceng atau tidak.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikuti sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk masing-masing variabel independen, jika mempunyai variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi linear kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak

dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau  $H_0 : b_i = 0$ . Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

$r_p$  = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1)  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Statistik F (uji simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

1)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel x dengan variabel y

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 karyawan pemasaran sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

#### **1. Identitas Responden**

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

**a. Jenis Kelamin Responden**

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	55	73,3%
2	Perempuan	20	26,7%
	Jumlah	75	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (72,3%) dan perempuan sebanyak 20 orang (26,7%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima agen laki-laki dibandingkan perempuan.

**b. Kelompok usia**

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<20 Tahun	0	0%
2	21-29 Tahun	36	48,0%
3	30-39 Tahun	27	36,0%
4	40-49 Tahun	12	16,0%
5	50-59 Tahun	0	0%
	Jumlah	75	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-29 tahun sebanyak 36 orang (48,0%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 27 orang (36,0%), yang memiliki usia 40-49

tahun sebanyak 12 orang (16,0%), sedangkan usia responden 50-59 tahun sebanyak 0 orang (0%).

**c. Masa kerja**

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5-10 Tahun	48	64,0%
2	11-15 Tahun	27	36,0%
3	16-20 Tahun	0	0%
4	21- 25 Tahun	0	0%
Jumlah		75	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 48 orang (64,0%), 11-15 tahun sebanyak 27 orang (36,0%), 16-20 tahun sebanyak 0 orang (0%), dan 21-25 tahun sebanyak 0 orang (0%).

**d. Pendidikan Terakhir .**

**Tabel IV-5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	55	73,3%
3	Diploma	10	13,3%
4	Sarjana	10	13,3%
5	Lainnya	0	0%
Jumlah		75	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 55 orang (73,3%), pendidikan Diploma



sebanyak 10 orang dengan persentasi (13,3%), pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang dengan persentasi (13,3%) dan SMP yaitu sebanyak 0 orang (0%), kemudian lainnya sebanyak 0 orang (0%).

## 2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social scienss instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 36 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 75 karyawan pemasaran asuransi. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

**Tabel IV-6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,402 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,827 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,295 (Positif)	0,010 < 0,05	Valid
4	0,358 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
5	0,438 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,477 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,358 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
8	0,438 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,331 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid
10	0,714 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,827 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)**

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1)**

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,631 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,571 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,543 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,536 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,500 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,442 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,418 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,558 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,403 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,587 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,595 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,683 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)**

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)**

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,603 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,639 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,346 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,416 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,602 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,639 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,264 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,602 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,416 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,243 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,582 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,400 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)**

Selanjutnya butir yang instrument yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha)  $> 0,6$  maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X1)	0,779 $> 0,6$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,686 $> 0,6$	Reliabel
Kinerja (Y)	0,743 $> 0,6$	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih  $> 0,6$

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

#### a. Kompensasi (X1)

**Tabel IV-10**  
**Hasil Jawaban Responden Kompensasi**

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	26,7%	46	61,3%	9	12%	0	0%	0	0%	75	100%
2	24	32%	39	52%	12	16%	0	0%	0	0%	75	100%

3	14	18,7%	49	65,3%	12	16%	0	0%	0	0%	75	100%
4	17	22,7%	52	69,3%	4	5,3%	2	2,7%	0	0%	75	100%
5	10	13,3%	51	68%	14	18,7%	0	0%	0	0%	75	100%
6	23	30,7%	47	62,7%	5	6,7%	0	0%	0	0%	75	100%
7	15	20%	46	61,3%	14	18,7%	0	0%	0	0%	75	100%
8	15	20%	49	65,3%	8	10,7%	3	4%	0	0%	75	100%
9	15	20%	42	56%	17	22,7%	1	1,3%	0	0%	75	100%
10	21	28%	34	45,3%	17	22,7%	3	4%	0	0%	75	100%
11	24	32%	42	56%	7	9,3%	2	2,7%	0	0%	75	100%
12	21	28%	38	50,7%	14	18,7%	2	2,7%	0	0%	75	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (61,3%).
- 2) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (52%).
- 3) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah yang saya terima diberikan setiap bulan secara tepat waktu” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (65,3%).
- 4) Jawaban responden tentang “Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (69,3%).
- 5) Jawaban responden tentang “Perusahaan akan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai target yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (68%).

- 6) Jawaban responden tentang “Selama bekerja perusahaan memberikan jaminan kesehatan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (62,7%).
- 7) Jawaban responden tentang “Pemberian tunjangan diberikan membuat lebih loyal terhadap perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (61,3%).
- 8) Jawaban responden tentang “Tunjangan yang diberikan mampu mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (65,3%).
- 9) Jawaban responden tentang “Tunjangan yang diberikan membuat saya dapat merasa dihargai oleh perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%).
- 10) Jawaban responden tentang “Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase (45,3%).
- 11) Jawaban responden tentang “Fasilitas lengkap dapat menambah semangat kerja yang baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%).
- 12) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (50,7% %).

**b. Kepuasan Kerja (X2)**

**Tabel IV-11**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	21,3%	52	69,3%	7	9,3%	0	0%	0	0%	82	100%
2	22	29,3%	39	52%	11	14,7%	3	4%	0	0%	82	100%
3	21	28%	33	44%	21	28%	0	0%	0	0%	82	100%
4	19	25,3%	45	60%	11	14,7%	0	0%	0	0%	82	100%
5	16	21,3%	52	69,3%	7	9,3%	0	0%	0	0%	82	100%
6	22	29,3%	39	52%	11	14,7%	3	4%	0	0%	82	100%
7	14	18,7%	41	54,7%	20	26,7%	0	0%	0	0%	82	100%
8	16	21,3%	52	69,3%	7	9,3%	0	0%	0	0%	82	100%
9	19	25,3%	45	60%	11	14,7%	0	0%	0	0%	82	100%
10	15	20%	49	65,3%	11	14,7%	0	0%	0	0%	82	100%
11	18	24%	49	65,3%	8	10,7%	0	0%	0	0%	82	100%
12	14	18,7%	41	54,7%	20	26,7%	0	0%	0	0%	82	100%

**Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (69,3%).
- 2) Jawaban responden tentang “Pekerjaan saya memberikan tantang untuk maju” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (52%).
- 3) Jawaban responden tentang “Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (44%).

- 4) Jawaban responden tentang “Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%).
- 5) Jawaban responden tentang “Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang sudah saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (69,3%).
- 6) Jawaban responden tentang “Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (52%)
- 7) Jawaban responden tentang “Perusahaan memiliki jenjang karier yang jelas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (54,7%).
- 8) Jawaban responden tentang “Jenjang karier saya di perusahaan saat ini sesuai dengan harapan saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (69,3%).
- 9) Jawaban responden tentang “Perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (65,3%).
- 11) Jawaban responden tentang “Saya dan rekan kerja saya dapat berkomunikasi dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 dengan persentase (65,3%).

- 12) Jawaban responden tentang “Saya dan rekan kerja saya saling menghargai dan menghormati” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (54,7%).

**c. Kinerja (Y)**

**Tabel IV-12**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja**

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	32%	48	64%	3	4%	0	0	0	0	82	100%
2	43	57,3%	29	38,7%	3	4%	0	0%	0	0	82	100%
3	11	14,7%	61	81,3%	3	4%	0	0%	0	0	82	100%
4	4	5,3%	64	85,3%	7	9,3%	0	0%	0	0	82	100%
5	3	4%	54	72%	18	24%	0	0%	0	0	82	100%
6	30	40%	37	49,3%	8	10,7%	0	0%	0	0%	82	100%
7	4	5,3%	64	85,3%	7	9,3%	0	0%	0	0	82	100%
8	3	4%	54	72%	18	24%	0	%	0	0	82	100%
9	24	32%	32	42,7%	16	21,3%	3	4%	0	0%	82	100%
10	16	21,3%	48	64%	7	9,3%	4	5,3%	0	0%	82	100%
11	22	29,3%	38	50,7%	15	20%	0	%	0	0%	82	100%
12	43	57,3%	29	38,7%	3	4%	0	%	0	0	82	100%

**Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (64%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 dengan persentase (57,3%).



- 3) Jawaban responden tentang “Saya selalu berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 61 dengan persentase (81%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 64 dengan persentase (85,3%)
- 5) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab” mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 dengan persentase (72%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya memiliki kualitas dalam mengusai pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase (49,3%)
- 7) Jawaban responden tentang “Saya memiliki ide dalam menawarkan sebuah produk kepada nasabah” mayoritas menjawab setuju sebanyak 64 dengan persentase (85,3%).
- 8) Jawaban responden tentang “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 dengan persentase (72%)
- 9) Jawaban responden tentang “Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (42,7%).

- 10) Jawaban responden tentang “Saya selalu berkomitmen untuk mencapai target yang ada” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (64%).
- 11) Jawaban responden tentang “Saya selalu fokus agar mencapai target yang telah ditentukan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (50,7%).
- 12) Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 dengan persentase (57,3%).

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV-13**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	20.398	5.084		4.012	.000
1	Kompensasi	.237	.090	.286	2.622	.011
	KepuasanKerja	.358	.105	.370	3.393	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 20.398

Kompensasi = 0,237

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,358$$

Jadi persamaan regresi linear berganda kompensasi dan kepuasan kerja adalah :

$$Y = 20,398 + 0,237 X1 + 0,358 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika kompensasi dan kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 20.398.
- b. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,237. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika kepuasan kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,358. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

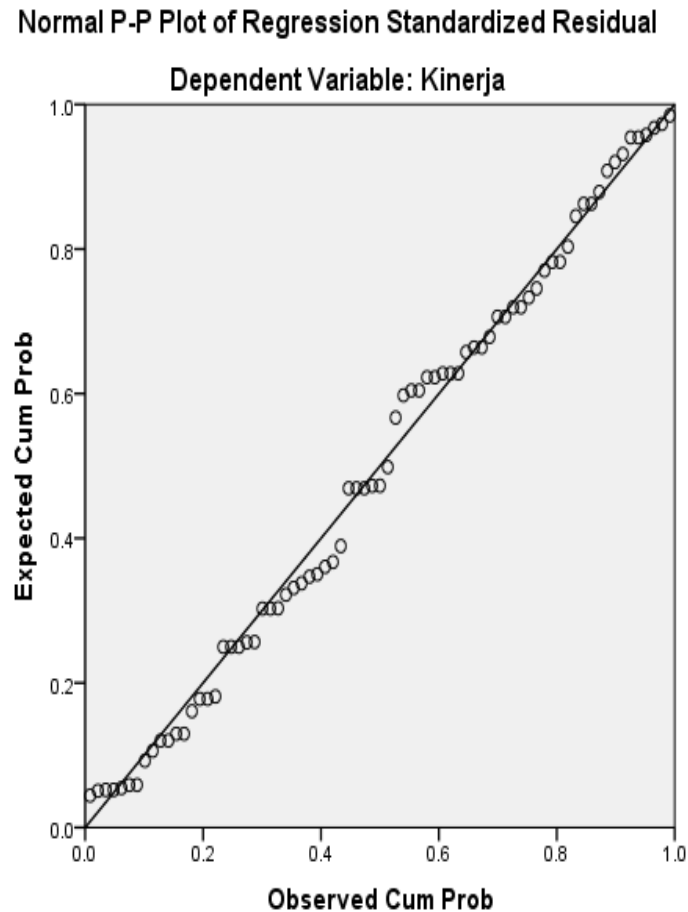
## 5. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika

data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV-1**

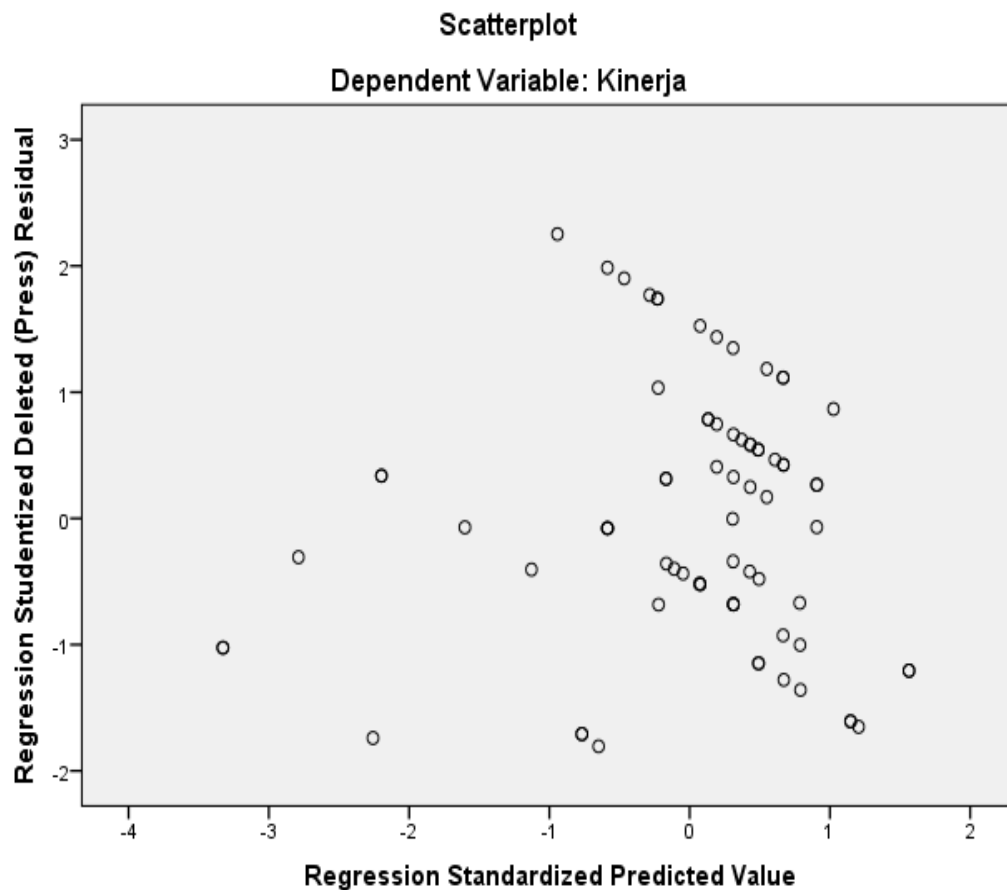
**Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik

(poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas



**Gambar IV-2**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-14**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20.398	5.084		4.012	.000		
Kompensasi	.237	.090	.286	2.622	.011	.803	1.246
KepuasanKerja	.358	.105	.370	3.393	.001	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF <5
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF <5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel

dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. <  $\alpha=0,05$ ) sedangkan Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. <  $\alpha=0,05$ ). Dimana (dk) =  $n-k = 75-2 = 73$   $\alpha = 0,05 = 1,993$

**Tabel IV-15**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

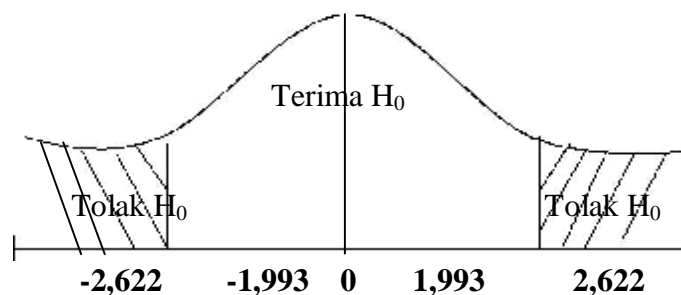
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.398	5.084		4.012	.000
1 Kompensasi	.237	.090	.286	2.622	.011
KepuasanKerja	.358	.105	.370	3.393	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

### 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

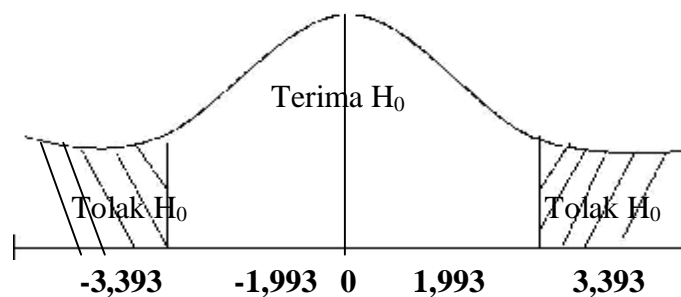
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,622 berarti  $t_{hitung} 2,622 > t_{tabel} 1,993$  dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran.



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kompensasi**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

## 2) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,393 berarti  $t_{hitung} 3,393 > t_{tabel} 1,993$  dan signifikan  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran.



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Kepuasan Kerja**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

### b. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik  $f$  dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $f_{tabel} dk = 75-2-1 = 72$ ,  $\alpha = 5\% = 0,05$   $f_{tabel} = 3,12$ . Ketentuannya jika nilai probabilitas  $f$  (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dimana  $f_{tabel} = 3,12$



**Tabel IV-16**  
**Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

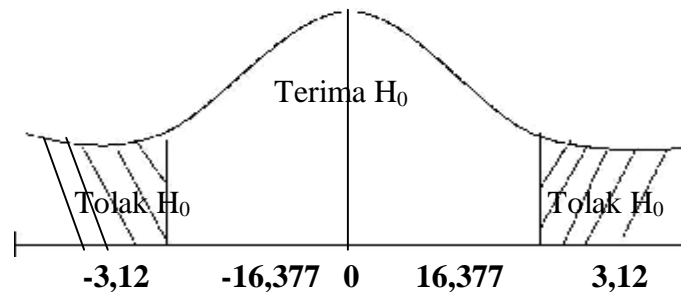
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293.919	2	146.959	16.377	.000 <sup>b</sup>
Residual	646.081	72	8.973		
Total	940.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah 16,377 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $f_{tabel}$  3,12 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $f_{hitung} 16,377 > f_{tabel} 3,12$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.



**Gambar IV-5**

**Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)**

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 <sup>a</sup>	.313	.294	2.99555	1.465

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,313. Hal ini berarti 31,3% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,622 > 1,993 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,011 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Kasmir (2016, hal.255) mengemukakan jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada

variabel yang lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Theodore dan Lilyana (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Canggih Mandirutama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 3,393 > 1,993 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Sutrisno (2016, hal.83) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi, Mochammad Djudi, dan Mochammad Iqbal (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan

secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung} 16,377 > f_{tabel} 3,12$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ksama Putra, Wayan Putra, dan Wayan Suwendra (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang didapat oleh karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan

pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dan ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi dari pihak perusahaan.

2. Perlu adanya hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan rekan kerja dan tetap memberikan arahan serta dukungan untuk mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan rasa puas karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya . Jika kompensasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dapat terealisasikan dengan baik.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian pemasaran untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja karyawan pemasaran.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2011 . *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan dkk, 2014, *Meteologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Menajemen* .Bandung : Citapustaka Media
- Juliandi dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan:UMSU Press.
- Kadarsiman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lamalewa, Funnisia dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Bank Kota Merauke).
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahdi, Muntazar dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Putra, Ksama dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali). *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganेशha*.
- Rahmasari, Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta

\_\_\_\_\_, 2014, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : PT Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : PT Alfabeta.

Taurisa, Melina dkk. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Journal Bisnis dan Ekonomi*.

Theodore, Ardalia dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Karya Canggih Mandiri Utama). *Jurnal Bisnis Darmajaya*

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafin Persada.

Wiratna V Sujarweni, 2016, *Kupas Tuntas Penelitian Akutansi Dengan SPSS ,Edisi Lengkap*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press



**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA AGEN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA**  
**(PERSERO) MEDAN**

---

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Responden

di-

t e m p a t

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen, maka dengan kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Roni Fahreza Ginting

## KUESIONER PENELITIAN

### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon angket ini diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada.
2. Berilah tanda centeng (√) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan dari pernyataan :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - KS : Kurang Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (Boleh Tidak di isi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Umur :  <20 tahun  21-29 tahun  
 30-39 tahun  40-49 tahun  
 50-59 tahun
4. Masa Kerja :  5-10 tahun  11-15 tahun  
 16-20 tahun  21-25 tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA/SMK  
 Diploma  Sarjana  Lainnya

## 1. VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Gaji atau upah yang saya terima diberikan setiap bulan secara tepat waktu					
4	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
5	Perusahaan akan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai target yang telah ditetapkan					
6	Selama bekerja perusahaan memberikan jaminan kesehatan					
7	Pemberian tunjangan diberikan membuat lebih loyal terhadap perusahaan					
8	Tunjangan yang diberikan mampu mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					
9	Tunjangan yang diberikan membuat saya dapat merasa dihargai oleh perusahaan.					
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai					
11	Fasilitas lengkap dapat menambah semangat kerja yang baik					
12	Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan					

## 2. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya					
2	Pekerjaan saya memberikan tantang untuk maju					
3	Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
4	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki					
5	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang sudah saya lakukan					
6	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
7	Perusahaan memiliki jenjang karier yang jelas					
8	Jenjang karier saya di perusahaan saat ini sesuai dengan harapan saya					
9	Perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas					
10	Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik					
11	Saya dan rekan kerja saya dapat berkomunikasi dengan baik					
12	Saya dan rekan kerja saya saling menghargai dan menghormati					

### 3. VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab					
6	Saya memiliki kualitas dalam menguasai pekerjaan					
7	Saya memiliki ide dalam menawarkan sebuah produk kepada nasabah					
8	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
9	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
10	Saya selalu berkomitmen untuk mencapai target yang ada					
11	Saya selalu fokus agar mencapai target yang telah ditentukan perusahaan					
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					

## LAMPIRAN

### IDENTITAS RESPONDEN

#### Statistics

		JenisKelamin	Usia	MasaKerja	PendidikanTerakhir
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0

#### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	55	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 29 Tahun	36	48.0	48.0	48.0
	30 - 39 Tahun	27	36.0	36.0	84.0
	40 - 49 Tahun	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 Tahun	48	64.0	64.0	64.0
	11 - 15 Tahun	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	55	73.3	73.3	73.3
	Diploma	10	13.3	13.3	86.7
	Sarjana	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	







	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.5	Pearson Correlation	.532*	.198	.286*	.251*	1	.335*	.002	.244*	.061	.229*	.159	.130	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.013	.030		.003	.986	.035	.602	.048	.174	.265	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.6	Pearson Correlation	.210	.215	.142	.110	.335*	1	-.009	.235*	-.104	.188	.369**	.291*	.442**
	Sig. (2-tailed)	.070	.063	.224	.345	.003		.938	.043	.373	.105	.001	.011	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.7	Pearson Correlation	.279*	.345*	.327*	.207	.002	-.009	1	.031	.157	.185	.025	.197	.418**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.004	.075	.986	.938		.792	.179	.113	.829	.090	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.8	Pearson Correlation	.060	-.034	.265*	.636*	.244*	.235*	.031	1	.171	.264*	.497**	.231*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.610	.775	.022	.000	.035	.043	.792		.142	.022	.000	.046	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.9	Pearson Correlation	.178	.333*	.135	.015	.061	-.104	.157	.171	1	.210	.157	.183	.403**
	Sig. (2-tailed)	.126	.003	.249	.897	.602	.373	.179	.142		.070	.179	.117	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.10	Pearson Correlation	.305*	.274*	.168	.221	.229*	.188	.185	.264*	.210	1	.288*	.283*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.008	.017	.149	.057	.048	.105	.113	.022	.070		.012	.014	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.11	Pearson Correlation	.224	.083	.151	.357*	.159	.369*	.025	.497*	.157	.288*	1	.466**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.054	.482	.197	.002	.174	.001	.829	.000	.179	.012		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
x1.12	Pearson Correlation	.337*	.511*	.537*	.163	.130	.291*	.197	.231*	.183	.283*	.466**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.162	.265	.011	.090	.046	.117	.014	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ttl.x1	Pearson Correlation	.631*	.571*	.543*	.536*	.500*	.442*	.418*	.558*	.403*	.587**	.595**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Pearson Correlation	.602**	.639**	.346**	.416**	.602**	.639**	.264*	.602**	.416**	.243*	.582**	.400**	1
ttl.x2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.036	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Realibitas

### Kompensasi (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	12

### Kepuasan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	12

### Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	12

## Hasil Jawaban Responden Kompensasi

No Responden	Pernyataan Variabel Kompensasi (X1)												TOTAL X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	48
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
6	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
7	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	49
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
16	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
17	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
19	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	47
20	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	43
21	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	46
22	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
23	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
24	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
25	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
29	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	49
30	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	48
31	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	46
32	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	50
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
34	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	47
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
37	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	48
38	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	51
39	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	42
40	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	34

41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
43	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	49
44	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	48
45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
46	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	48
47	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	51
48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	42
49	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	34
50	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	48
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
52	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
53	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	50
54	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	45
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
56	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
57	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51
58	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	47
59	5	5	5	4	5	4	5	2	2	3	2	3	45
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	55
61	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	48
62	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
63	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	49
64	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	48
65	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	53
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	48
67	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	51
68	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	42
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
70	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	51
71	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	47
72	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	51
73	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	54
74	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	49
75	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51

## Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No. Responden	Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X2)												TOTAL X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	47
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	49
6	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	51
7	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	50
8	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	49
9	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	51
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
11	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	49
12	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	46
13	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
15	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	50
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
17	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	52
18	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	43
19	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41
20	3	2	4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	40
21	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
22	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	47
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
24	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	49
26	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	49
27	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	46
28	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
30	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	50
31	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	51
32	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	50
33	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	49
34	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	51
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
36	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
37	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	52
38	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	43
39	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41
40	3	2	4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	40

41	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	46
42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
44	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	50
45	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
46	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	52
47	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	43
48	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41
49	3	2	4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	40
50	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
51	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	47
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
53	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	51
54	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	50
55	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	49
56	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	51
57	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
58	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	49
59	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	49
61	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	49
62	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	46
63	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53
64	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
65	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	51
66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
67	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
68	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	52
69	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	43
70	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41
71	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	51
72	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	50
73	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	49
74	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	51
75	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46

### Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No. Responden	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)												TOTAL Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	48
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	49
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
7	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
9	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
15	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	52
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
17	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	47
18	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	43
19	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	46
20	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	40
21	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	48
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	49
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
30	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	52
31	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
32	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
33	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
34	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
35	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
37	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	47
38	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	43
39	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	46
40	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	40
41	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	48



42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
44	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	52
45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
46	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	47
47	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	43
48	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	46
49	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	40
50	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	48
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
54	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
55	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
56	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
57	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	49
60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
64	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
65	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
66	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
67	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
68	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	47
69	5	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	43
70	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	46
71	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
72	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	52
73	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
74	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	51
75	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54

## Regresi Linear Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 <sup>a</sup>	.313	.294	2.99555	1.465

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.919	2	146.959	16.377	.000 <sup>b</sup>
	Residual	646.081	72	8.973		
	Total	940.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

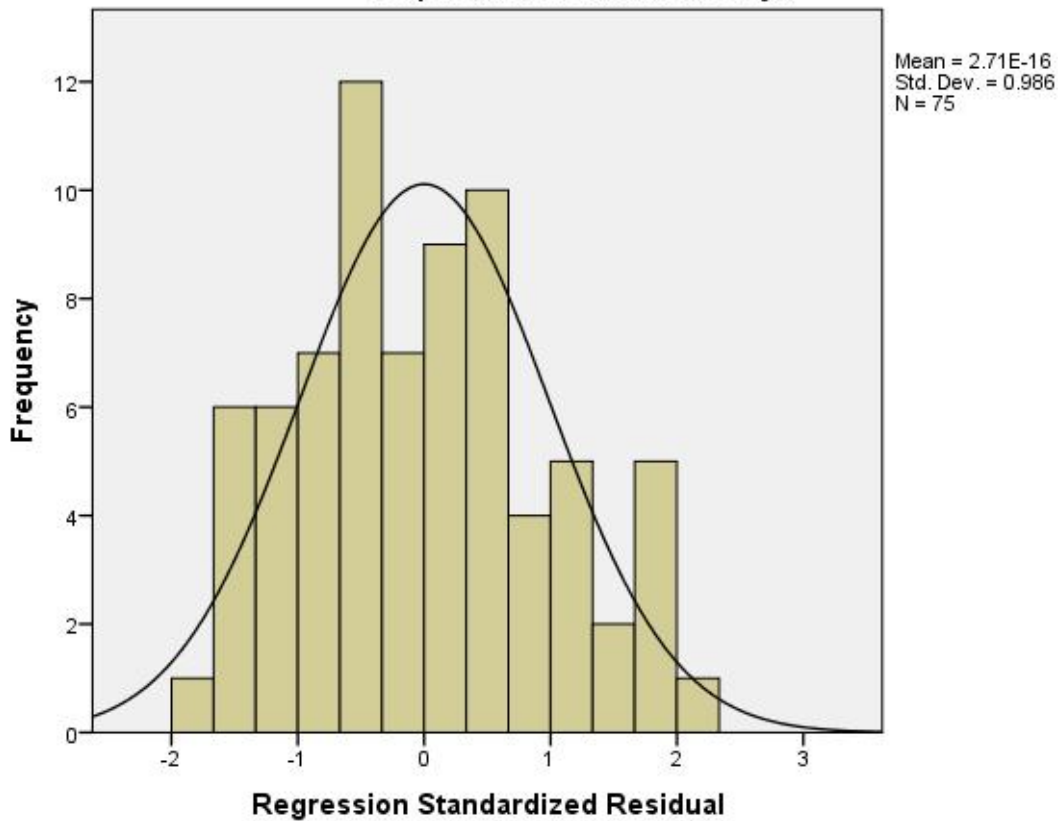
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.398	5.084		4.012	.000		
	Kompensasi	.237	.090	.286	2.622	.011	.803	1.246
	KepuasanKerja	.358	.105	.370	3.393	.001	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja

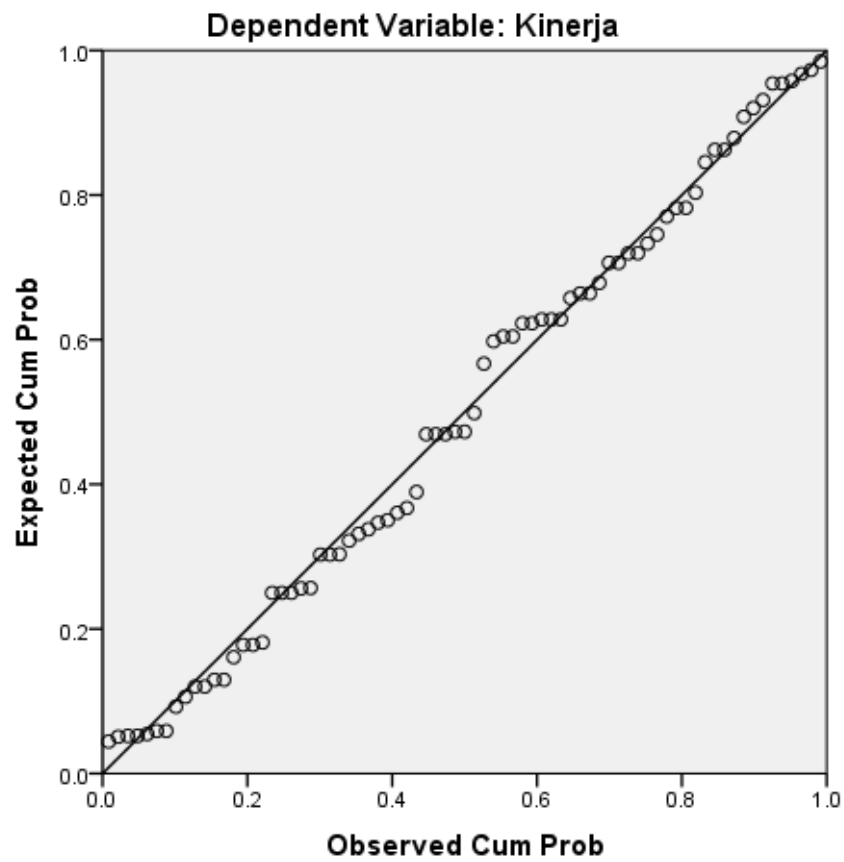
**Histogram**

**Dependent Variable: Kinerja**



## Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

