

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA RAHARJA CABANG SUMATERA BARAT**

**BOBY LAKSONO**

Universitas Andalas

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun uji yang dipakai penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan uji t, variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat sedangkan uji f, variabel kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat. Berdasarkan koefisien determinasi besar pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12 % sedangkan 88 % dipengaruhi faktor lainnya.

Kata kunci : Kepuasan, Motivasi, dan Kinerja

---

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan industri jasa saat ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan, sehingga dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia perusahaan menyebabkan terciptanya peningkatan pelayanan yang berbasis pelanggan dan pada akhirnya mampu menciptakan nilai perusahaan. Dessler (2005) meringkas bahwa dalam organisasi yang modern, *Intangible Asset* sangat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi, meningkatkan responsif perusahaan terhadap penciptaan produk yang inovatif serta perubahan teknologi yang dinamis, menghasilkan jasa pelanggan yang dapat diandalkan, membangun komitmen karyawan serta menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam membangun dan mengembangkan strategi organisasi perusahaan. Seperti halnya yang terjadi pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat, dengan peningkatan tuntutan masyarakat terhadap produk asuransi jiwa yang menuntut kinerja sumber daya manusia perusahaan yang tinggi dengan diharapkan mampu menyesuaikan dengan visi dan misi strategis perusahaan.

Dalam mewujudkan visi perusahaan, haruslah dilakukan perancangan misi –misi yang relevan sehingga dapat dengan mudah dipahami, dimengerti dan dilaksanakan oleh anggota organisasi perusahaan. PT. Jasa Raharja seutuhnya memiliki misi yang kuat dan konsisten sehingga dalam pengimplementasiannya inheren dengan tujuan perusahaan.



Salah satu pemicu terjadinya ketidak puasan adalah program pengembangan karir yang kurang terarah. Dengan semakin besarnya jumlah karyawan perusahaan, maka manajemen akan semakin kesulitan dalam menentukan program pengembangan karir, hal ini di karenakan tingginya kompetisi dalam perusahaan dengan keterbatasan posisi yang tersedia. Buntut dari kesemua itu akan menurunkan harapan karyawan perusahaan terhadap kesempatan mereka untuk berprestasi dan berkarir dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Hal tersebut berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak tertutup kemungkinan keryawan yang memiliki potensi akan mencari cara untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan yang memberikan jaminan dan jenjang karir yang lebih jelas. Jelas-jelas hal ini akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan dan bukan tidak mungkin, lambat laun perusahaan menjadi tidak kompetitif dalam menghadapi persaingan yang makin pesat dewasa ini.

Evaluasi berkala yang dilakukan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat melalui survey pendahuluan yang dilakukan oleh internal perusahaan menemukan rendahnya tingkat motivasi karyawan. Rendahnya motivasi karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat tidak terlepas dari faktor-faktor internal yang bersumber dari individu karyawan itu sendiri seperti minat dan kemauan dari para karyawan, tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan para karyawan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang ikut mempengaruhi turunnya motivasi karyawan antara lain tingkat kesejahteraan karyawan yang masih rendah, lingkungan kerja yang tidak memadai, sistem pengembangan karir yang belum terarah, program pelatihan yang kurang terkelola, program penghargaan yang belum maksimal, pelatihan kerja dan lain sebagainya. Selain itu penempatan karyawan pada posisi yang tepat masih belum terencana dengan baik sehingga ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab karyawan tersebut. (Khan, 2012; Amstong, 2001).

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kompetensi tinggi, sangat ditentukan oleh sistem rekrutmen dan pengembangan karir bagi karyawan Jasa Raharja itu sendiri, dengan demikian karyawan perusahaan diharapkan memiliki karakteristik kerja yang tinggi dan mampu beradaptasi terhadap stuasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang unggul sehingga dapat mengembangkan karirnya sampai ke tingkat yang lebih tinggi. Dewasa ini perkembangan karir pada PT. Jasa Raharja banyak mengalami pergeseran ke karir tanpa batas (*boundryless career*) yang mengindikasikan terbentuknya potensi karir (*career potention*), kemudian kompetensi yang dibutuhkan oleh karir individu pada masa lalu tidak dapat memenuhi karir tanpa batas ini (Subarti, 2012).

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mentukan judul penelitian adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran singkat mengenai uraian diatas, penulis merumuskan suatu permasalahan mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan?



### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1 Kinerja Karyawan

Biasanya organisasi ditegaskan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan yaitu hasil yang diharapkan semula. Tujuan organisasi sebenarnya dapat dicapai dengan memberdayakan sumber daya manusia, mesin-mesin industri, bahan baku dan sumber daya modal yang kesemuanya berperan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan perubahan dinamis yang cepat dialami organisasi sebagai akibat pergerakan faktor-faktor diluar organisasi seperti sosial, budaya, hukum lokal dan hukum negara yang mengikat tempat organisasi berada, situasi politik dalam negeri, keadaan ekonomi negara dan global, penggunaan teknologi dan persaingan bisnis yang berubah dengan sangat cepat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan diatas (*uncontrolable factor*). salah satu metode yang paling tepat adalah meningkatkan kualitas organisasi untuk mampu bersaing pada saat ini dan bertahan untuk masa yang akan datang, sehingga sumber daya manusia harus memiliki keterampilan tinggi yang menghasilkan output yang sesuai dengan harapan organisasi. Oleh sebab itu kunci keberhasilan organisasi terletak dari tingginya kinerja karyawan yang merupakan apresiasi dari keterampilan dan bakat mereka dalam pekerjaan.

### Indikator Kinerja

Adapun Indikator Kinerja menurut sugiyono 2009 adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan  
Merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari ketelitian dan kerapihan kerja, ketrampilan dan kecakapan
2. Kuantitas Pekerjaan  
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Pengetahuan Pekerjaan  
Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background*, pendidikan , atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
4. Kerjasama Tim  
Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
5. Kreatifitas  
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi
6. Inovasi



Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi

## 7. Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

## 2.2 Motivasi Kerja

Menurut Simamora (2006), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan dan menuntun seseorang/individu menuju ke suatu tujuan. Pengertian tersebut diatas mengarah pada teori *Moslow Hierarchy of needs* yang dikembangkan oleh Gordon. Sedangkan Buchler (2004) memberikan pengertian bahwa pada dasarnya motivasi merupakan seberapa banyak tenaga, upaya dan pikiran yang akan dicurahkan dan dikeluarkan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Selanjutnya, Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual, Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Wexley dan Yukl (1992) memberikan batasan-batasan mengenai motivasi sebagai *“the process by which behavior is energized and directed”* (suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan), sedangkan Hasibuan (2008) menerangkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja seefektif mungkin dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

### **Teori Motivasi Maslow (*The Hierarchy of Needs Model*)**

Abraham Maslow (1934-1970), mengemukakan bahwa pada prinsipnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia merincikan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, dimana tingkatan terbawah merupakan kebutuhan yang paling dasar sampai dengan motif psikologis yang lebih kompleks atau kebutuhan akan aktualisasi diri pada tingkat teratas yang dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow (Grobler et all, 2006; Marnewick, 2011).

#### **Kebutuhan Fisiologi**

Merupakan kebutuhan yang paling dasar dari seorang individu seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan lain sebagainya. Kebutuhan ini merupakan titik awal kebutuhan manusia yang disebut juga dengan tuntutan fisik (Grobler, 2006).

#### **Kebutuhan terhadap keamanan**

Seandainya kebutuhan dasar terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang lebih tinggi yang di kenal dengan kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan yang berhubungan atas terciptanya keadaan dimana individu tersebut terbebas dari keadaan yang mengancam individu bersangkutan atau orang lain yang masih berhubungan dengan individu tersebut. Lebih lanjut, kebutuhan akan keamanan ini bisa juga diartikan bahwa individu tersebut mengharapkan adanya perlindungan atau proteksi bagi dirinya seandainya terdapat resiko yang akan merugikan dirinya atau keluarganya seperti perusahaan asuransi yang akan menanggung resiko jika suatu saat terjadi suatu hal yang menimpa dirinya pada masa yang akan datang, seperti kebakaran, bencana atau kecelakaan.

#### **Kebutuhan Sosial**



Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerjayang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

#### **Kebutuhan terhadap pengakuan**

Jika kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, maka orang akan menginginkan suatu kebutuhan yang mapan, stabil, punya penilaian diri yang tinggi, harga diri dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan ini terbagi dua yaitu keinginan akan keamanan, prestasi, penghasilan yang cukup, kebebasan dan berhak menentukan pilihan sendiri. Kedua adalah keinginan terhadap reputasi dan prestise, pengakuan, perhatian dari orang lain dan penghargaan (Armstrong & Murlis, 2004).

#### **Kebutuhan terhadap aktualisasi diri**

Setelah semua kebutuhan terpenuhi dan berada pada posisi keamanan, maka pada diri individu tersebut akan muncul kebutuhan akan aktualisasi diri. Terdapat suatu dorongan untuk berbuat demi kesejahteraan orang lain.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

Menurut Pushpakumari (2008), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perilaku individu terhadap pekerjaan, lebih lanjut dia mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional atau karakteristik emosional terhadap berbagai macam aspek dari suatu pekerjaan. Luthans (1985) dalam Pushpakumari memberikan penjelasan tersendiri mengenai kepuasan kerja yang merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau situasi emosional yang positif dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan tersebut. Sebenarnya, kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan dari pemenuhan kebutuhannya yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dan lingkungan sekitar pekerjaan. **Nugroho, dkk** (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap perasaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul perasaan yang menyenangkan terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya, sedangkan Luthans (2006) dan Robbins (2003) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari individu akibat penghargaan atas pekerjaan mereka atau sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, maksudnya adalah selisih banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Robbin (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

**Pekerjaan** : Isi Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

**Upah** : Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

**Kompensasi** : Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kompensasi yang diperoleh.

**Pengawas** : Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

**Rekan Kerja** : Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **2.4 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesa**

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

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) pada sekretaris daerah Kabupaten Pati, menemukan hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja pegawai dengan



kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,321 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 32,1% terhadap kinerja pegawai dengan artian jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan berimplikasi terhadap kenaikan kinerja organisasi begitu sebaliknya.

Pushpakumari (2008) melakukan penelitian terhadap tiga kelompok karyawan yaitu para profesional, manejer organisasi dan staff dari organisasi sektor individu yang meliputi lima industri di Sri Langka dan menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada ketiga kelompok diatas. Mengacu pada penelitian diatas, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

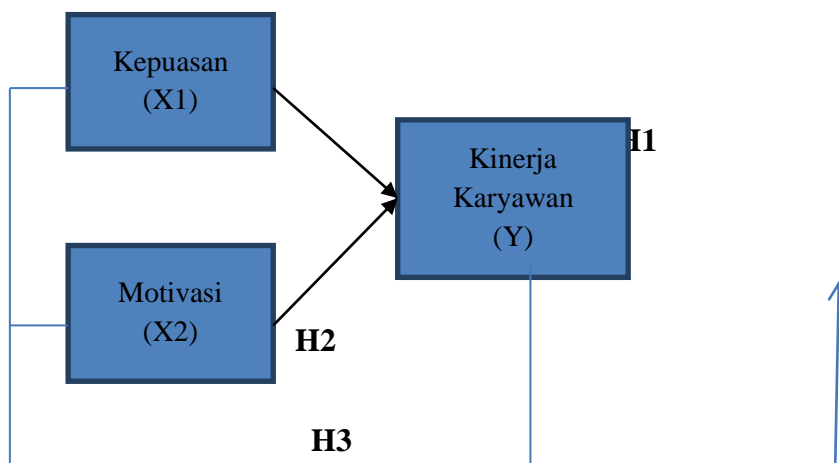
Suwardi dan Utomo (2011) melakukan pengujian hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan yaitu Sekertaris Daerah Kabupaten Pati dan menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Pengaruhnya adalah sebesar 25,7% yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) pada sekretaris daerah Kabupaten Pati, menemukan hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,846 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 84,6% terhadap kinerja pegawai.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**



## **Gambar 2.2** **Kerangka Berfikir**

Dari gambar 2.1 diatas menunjukkan dari kerangka berfikir dapat dijelaskan hipotesis adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Bahwa kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga Bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Bahwa kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam proposal ini penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam jenis *Explanatory Research*. Menurut Wiyono (2011) mengungkapkan bahwa *Explanatory Research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Penelitian bersifat menerangkan ini dapat dilakukan karena pengetahuan mengenai masalah sudah memadai, maksudnya sudah ada teori-teori tertentu dan sudah ada berbagai penelitian empiris yang menguji berbagai hipotesa sehingga terkumpul berbagai generalisasi empiris.

Kemudian akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa sebuah model keterkaitan antara kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebuah kerangka pemikiran teoritis dan model telah dikembangkan pada bab sebelumnya yang akan dipakai sebagai landasan untuk teori penelitian.

Objek Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat dengan pertimbangan penulis bekerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat biaya penelitian serta peneliti bermaksud memberikan sumbangan kepada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang asuransi yang fokus pada pelayanan masyarakat.

Penelitian ini maka populasi adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat pada tahun 2016, yaitu sebesar 143 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan data sensus dimana semua karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat yaitu sebanyak 143 orang.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, juga memberikan gambaran mengenai data tersebut. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan valid atau tidak, maka digunakan nilai *corrected item-total correlation*. Apabila suatu butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya Gujarati (1997). Perhitungan ini akan dilakukan dengan program SPSS (*statistical package for social science*) versi 18.0. Selanjutnya uji validitas bermaksud untuk melakukan pengujian terhadap validitas isi (*Content Validity*) yang menunjukkan seberapa besar instrumen-instrumen mewakili indikator yang akan diukur dengan menggunakan *Bivariate Correlation Pearson* (Wiyono, 2011).

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui kehandalan variabel atau sejauhmana hasil pengukuran memiliki konsistensi bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,70$ . Apabila *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar atau sama dengan 0,70 maka variabel penelitian dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* lebih kecil



dari 0,70 maka variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel (Sekaran, 2010). Perhitungan uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*statistical package for social science*) versi 18.

### **Teknik Analisa Data**

#### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden terhadap instrumen pertanyaan penelitian, nilai rata-rata variable Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (Y) dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Tujuan melakukan uji asumsi klasik adalah untuk memenuhi persyaratan dalam analisis regresi linear yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Duwi Priyatno:2009).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Duwi Priyatno:2009).

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2001). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran





koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas (Gujarati dalam Elmasari, 2010:53).

### Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tujuan menggunakan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Kinerja Karyawan

$a$  : Konstanta

$b_{1,2}$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Motivasi

$e$  : Variabel lain mempengaruhi yang tidak diketahui (*Residual*)

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan Uji t atau t-test. Uji t merupakan teknik statistik yang berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan ketentuan uji hipotesis sebagai berikut (Sugiyono, 2002):

1. Jika hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima
2. Jika hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak

#### Uji F

Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan Uji f atau t-test. Uji f merupakan teknik statistik yang berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan ketentuan uji hipotesis sebagai berikut (Sugiyono, 2002):

1. Jika hasil uji f memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima
2. Jika hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak

### Koefisien Determinan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) berguna untuk mengetahui seberapa besar proporsi atau persentase sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model regresi. Hasil pengujian koefisien determinan mencerminkan besarnya proporsi



(persentase) variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiono, 2006).

#### **4. PEMBAHASAN**

Dari hasil yang telah diolah dengan menggunakan SPSS maka dapat jelaskan pembahasannya adalah sebagai berikut :

##### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,002 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kepuasan yang dirasakan karyawan PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumatera Barat akan mempengaruhi kekinerjanya.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,480 dengan taraf signifikansi 0,015. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumatera Barat akan mempengaruhi kekinerjanya

##### **Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan dan Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,333 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Kepuasan dan Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari table koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa besar pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.12 atau 12%. sedangkan sisanya 88% dipengaruhi oleh factor lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya. Artinya jika kepuasan dan motivasi di lakukan secara bersamaan pada PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumatera Barat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Hasil pengujian hipotesis Kepuasan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kepuasan yang dirasakan karyawan PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumatera Barat akan mempengaruhi kekinerjanya

Hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumatera Barat akan mempengaruhi kekinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan dan Motivasi menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Kepuasan dan Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari table koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa besar pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.103 atau 10.3%. sedangkan



sisanya 89.7% dipengaruhi oleh factor lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

### **Saran**

Dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kinerja karyawan PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumbar. Hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada peneliti dan perusahaan yang diteliti. Penulis mencoba memberikan sumbangan pemikiran sebagai berikut :

#### **Bagi PT Jasa Raharja Persero Cabang Sumbar**

Peneliti menyarankan agar dapat memberikan perhatian dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan seperti promosi jabatan supaya karyawannya merasa dirinya tidak dianggap.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat menambah beberapa variable lain seperti kompensasi, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, ISSN : 1412-3126

Armstrong. M and Munis. H, 2004, Reward Management : a Handbook of Remuneration Strategy and Practice, 5th Edition, London: Kogan Page Limited. Journal of Industrial Phisicology, 27(1), 39-42

Chiu KR, Luk VW, Tang TL, 2002, Retaining and motivating employees, Compensation preferences in Hong Kong and China, Personnel Rev.

Dresang, D. L, 2009, Personnel Management and Public Policy, 5th Edition, New York: Pearson Education Inc.

Eliza Antoniu, 2010, Career Planning Process and Its Role in Human Recource Development, Annal of Uuniversity of Petrosania, Economics, 10(2), 2010, 13-22

Gary Dessler, 2005, Human Resource Management, The Strategic Role of Human Resource Management, 10<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall.

Grobler. P, Warnich. S, Carrel, M. R, Elbert, N. F and Hatfield. R.D, 2006, Human Resource Management in South Africa, 3th Edition, London : Thomson Lering.

Hasibuan, M.S.P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo

Hasibuan, M.S.P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu S. P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Herzberg. F, 1976, One More Time, How Do You Motivate Employees?, The McMillan Press London.

Lawler E. E, 1973, Motivation in Work Organization, Brookes-Cole Publishing, Monterey, California.

Luthans. F, 1985, Organizational Behaviour, McGill Illinois.



- Luthans. F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manolescu, 2003, *Human Resource Management*, 4th Edition, The Economic Publishing House, Bucarest.
- Marnewick. C, 2011, Herzberg, Can We Trust You in Africa?, *African Journal of Business Management* Vol. 5(4).
- Maslow. A.H, 1954, *Metovation and Persoality*, New York, Harper
- Mayo. E, 1993, *The Human Problem of Industrial Civilization*. Cambridge : Harvard University Press
- M. D. PUSPHAKUMARI, 2008, *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis*, *International of Economic Journal*
- Mohammad Salim Zahargier, Nimalathan Balasundaram, 2011, *Economic Science Series, Petroleum-Gas University of Ploiesti*, Volume LXIII No. 1/2011.
- Moncarz E, Zhao J, Kay C, 2009, *An Exploratory Study of US Lodging Properties Organizational Practices on Employee Turn Over and Retention*, *Int. J. Contemp. Hosp. Manage*, 21 (4): 437-458.
- Mosammod Mahamuda Parvin, M. N Nurul Kabir, 2011, *Factors Affecting Employee Job Satisfaction on Pharmaceutical Sector*, *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1 No. 9 (113-123)
- Nasy an Syaugi Sebastian & Suyoto, 2011, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Richard L. Solomon, 1980, *The Opponent-Process Theory of Acquired Motivation : The Cost of Pleasure and the Benefits of Pain*, University of Pensilvania
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright, 2011, *Fundamentals of Human Resource Management*, Fourth Edition, Published by McGraw-Hill/Irwin.
- Rio Imelda Kristianto, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, Agustinus Nugroho, 2012, *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya*, *Manajemen Perhotelan*, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Rivai, Veithezal & Segala, E. J, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robert. C. Merchant. Jr, 1998, *The Role of Career Development in Improving Organizational Effectiveness and Employee Development*.
- Robert L. Mathis and Jhon H. Jackson, 2011, *Human Recource Management*, Thirteenth Edition, South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P, 2003, *Perilaku Organisasi*, 10<sup>th</sup> Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P, 2006, *Perilaku Organisasi*, 11<sup>th</sup> Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Edisi Kesepuluh, PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Sugiono, 2002, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R &D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.



Suwardi & Joko Utomo, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011, ISSN : 14411-1799

Steve M. Jex, 2002, Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach, New York : Jhon Wiley & Son, 2002.

Wanda Roos & Rene Van Eeden, 2008, The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture, Vol. 34 N0. 1 pp. 54-63

Wexley, K. N, Yukl, G.A, 1977, Organizational Behaviour and Personal Psychology, Richard D. Irwin Inc, Homewood, Illinois.