

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VEDEI CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**OLEH :**

**Nama : M. Agustian. S**  
**NIM : 21 2012 217**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Agustian. S  
NIM : 21 2012 217  
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

**Palembang,**

**Penulis**



**M. Agustian Saputra**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI UMUM VIDEI CABANG  
PALEMBANG**

**Nama** : **M. AGUSTIAN. S**

**NIM** : **21.2012.217**

**Fakultas** : **EKONOMI DAN BISNIS**

**Mata Kuliah Pokok** : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal .....**

**Pembimbing**

**(Hj. Tri Fatmawati, SE., M.Si )  
NIDN : 0229085801**

**Mengetahui**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si )  
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839**

**MOTTO :**

*"Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon."*

*"Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya"*

*"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "*

*Terucap syukur kepadamu  
Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada*

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta (Sudryono dan Tabriyah)*
- *Saudara perempuan ku ( Sri Oktariani dan Maulia Triani )*
- *Almamaterku*



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi, terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Viidei cabang Palembang, terdapat 9 indikator dengan 48 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Sudiyono dan Ibunda Tabriyah tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Sri Oktariani serta adikku Maulia Triani.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Tri Fatrie Fatmawati, SE., M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Sahabat tercinta, Jopi Agung S, Rian Ardiansyah, Supri Adhi dan Tri Ocha terimakasih atas semangatnya.
9. Teman seperjuangan Erik Maiyansyah, Wayan Juniantara, Nengah Artika terima kasih buat bantuan dan dukungannya

10. Teman satu Angkatan Ahmad Tarmizi, Dicky Agus, Mahmudi Surya, M. Afandi, Erik Saputra, Afrian (koko), hibatul Haqqi, Indra Kurniawan, M. Marwansyah, M. Septian, M. Prayogi, Randi Irianto, Dadan, Sigit, dan lain-lain
11. Keluarga besar KKN Posko 112 ( Nurmala Sari, Dina Puspita, M. Prayogi, Nina Safitri, Nina Noviana, Intan Aristi, Fajar Manggala dan Putri ) serta keluarga besar di Meranjat Ilir terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang,  
Penulis**

**M. Agustian Saputra**

## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRACT .....	xv
ABSTRAK .....	
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya .....	7
B. Landasan Teori .....	9
1. Kinerja.....	9

2. Kompensasi .....	13
3. Motivasi.....	18
C. Hipotesis .....	21

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	22
B. Lokasi penelitian .....	22
C. Operasionalisasi Variabel .....	23
D. Populasi dan sampel .....	24
E. Data yang Diperlukan .....	25
F. Metode Pengumpulan data .....	25
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis .....	26

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	34
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	46

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	71
B. Saran .....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 .....	23
Tabel III.2 .....	24
Tabel IV.1 .....	44
Tabel IV.2 .....	45
Tabel IV.3 .....	46
Tabel IV.4 .....	47
Tabel IV.5 .....	48
Tabel IV.6 .....	50
Tabel IV.7.....	52
Tabel IV.8 .....	54
Tabel IV.9 .....	55
Tabel IV.10 .....	57
Tabel IV.11 .....	59
Tabel IV.12 .....	60
Tabel IV.13 .....	62
Tabel IV.14 .....	63
Tabel IV.15 .....	64
Tabel IV.16 .....	66
Tabel IV.17.....	67
Tabel IV.18 .....	68
Tabel IV.19 .....	70

## DAFTAR GAMBAR DAN DIAGRAM

	<b>Halaman</b>
Gambar VI.1.....	36
Diagram VI.1 .....	47
Diagram VI.2 .....	49
Diagram VI.3 .....	51
Diagram VI.4.....	53
Diagram VI.5.....	54
Diagram VI.6.....	56
Diagram VI.7.....	58
Diagram VI.8.....	59
Diagram VI.9.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Uji Realibilitas
Lampiran 5	Uji F
Lampiran 6	Uji t
Lampiran 7	Surat Riset
Lampiran 8	Surat Keterangan Toefl
Lampiran 9	Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek
Lampiran 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Biodata Penulis



## ABSTRAK

**M. Agustian S/21 2012 217/2016/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=1,758+0,162X_1+0,420X_2$ , untuk uji F didapat  $F_{hitung} (6,190) > F_{tabel} (3,20)$ , artinya ada pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang untuk uji t Variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,053) > t_{tabel} (1,30023)$ , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,369) > t_{tabel} (1,30023)$ , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**M. Agustian S / 21 2012 217 /, 2016 / Compensation Effect and Motivation on Employee Performance PT. General Insurance Videi Palembang branch / Human Resource Management.**

Formulations of the problem in this research is there any influence of compensation and motivation on employee performance PT. General Insurance Videi Palembang branch. This research was associative. The location of this study addressed at JL. Force 45 99 B Palembang. The sample in this study as many as 48 people, with saturated sampling analysis techniques. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained  $Y = 1,758 + 0,162X1 + 0,420X2$ , for the F test obtained  $F_{hitung} (6.190) > F_{table} (3.20)$ , meaning that there was an effect of compensation, motivation against performance of employees at PT. General Insurance Videi Palembang branch's t test variable compensation (X1) obtained  $t (2.053) > t_{table} (1.30023)$ , meaning compensation partially influence on employee performance. T test motivation variable (X2) obtained  $t (2.369) > t_{table} (1.30023)$ , meaning that the motivation partially influence on employee performance.

**Keywords:** Compensation, Employee Motivation and Performance

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja lebih giat dan bekerja semangat. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya.

Kompensasi menurut Soekidjo Notoatmidjo ( 2009:142) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan justru akan menurun.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:121) adalah pemberian daya penggerak yang menerapkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan motivasi juga merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Adapun salah satu yang mempengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja, teladan pemimpin, dan insentif. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan diciptakan oleh Leader atau pimpinan. Hal ini dapat berupa sarana atau alat yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan.

PT. Asuransi Umum Videi Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Asuransi Umum Videi Palembang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan Asuransi.



Tetapi pada kenyataannya yang terjadi di PT. Asuransi Umum Videi Palembang masih kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memotivasi karyawan seperti minimnya komunikasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Selain itu pemberian kompensasi di PT. Asuransi Videi Palembang masih dinilai kurang terhadap karyawan seperti : tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan gaji lembur yang tidak sesuai dengan jam kerja. Menurunnya kinerja pada perusahaan PT. Asuransi Umum Videi dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibat kurang tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja pada perusahaan.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja.

Dari uraian diatas dapat di lihat bahwasanya kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak

karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai dan metode motivasi yang terus di tingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

### **B. Rumusan Masalah**

Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi peneliti**

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan kepada mahasiswa

#### **2. Bagi perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah di perusahaan tersebut.

### 3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian sebelumnya

1. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Siti Mahmudah (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT jaringan muamalat center Indonesia. Adapaun tujuannya untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan LKMS BMT jaringan muamalat center Indonesia. Terdapat tiga variabel yang digunakan sebagai dasar perbedaan, yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan LKMS BMT jaringan muamalat center Indonesia yang berjumlah 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi bertanda positif. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan hitung masing-masing variabel, dimana  $t_{hitung}$  Kompensasi (8.237) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  motivasi (2,080).

2. Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Floriana Sari (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Apakah kompensasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung yang berjumlah 115 orang. Pengambilan data dengan menggunakan sensus, sehingga data diambil dari seluruh populasi. Adapun variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel independent dan dependen. Variabel independen terdiri dari Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan dan variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya data dianalisis menggunakan metode analisis jalur dan diuji menggunakan uji f dan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 15,6% dan 22,6%, sedangkan secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan, dan 61,8% lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

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

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Indikator kinerja**

Menurut Wibowo (2014 :86) indikator kinerja meliputi:

##### **1) Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

##### **2) Standar**

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dasar diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

### 3) Umpan Balik

Antara tujuan, standard dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

### **c. Nilai utama kinerja**

Menurut Rusdy A.rivai (2011:305) ada 4 nilai utama kinerja yaitu:

#### 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional

Tolak ukur merupakan penilaian terhadap penilaian kinerja yang telah tercapai.



2) Pemerdayaan pekerja

Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.

3) Komitmen bersama

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

4) Aplikasi dan Fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyusunan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

**d. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja**

Menurut Rusdy A .Rivai (2011:306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai di bandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.

4) Waktu

waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

## 2. Pengertian Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Soekidjo Notoatmidjo (2009:142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Dessler dalam buku Sadili samsudin (201:187) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

### b. Tujuan Sistem Kompensasi

Menurut Soekidjoe Notoatmodjo (2009:143) Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan system yang baik dalam organisasi. Dengan system yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan , antara lain sebagai berikut:

#### 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

#### 2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan

akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan *recruitmen*, sebagai akibat dan makin sering-seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

**c. Komponen-komponen Kompensasi**

Komponen-komponen kompensasi menurut Veithzal Rivai (2014:544) meliputi:



### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

### 2) Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

### 3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

### 4) Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi**

Menurut Soekidjoe Notoatmodjo (2009:144) Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

##### 1) Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

##### 2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*). Organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tidak akan gulung tikar.

##### 3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi

belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:121) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Veitzhal Rivai (2014:607) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

#### b. Jenis-jenis motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:150) Jenis jenis Motivasi adalah:

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah usaha untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan dan ketakutan.

#### c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) tujuan motivasi adalah :

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

- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

#### **d. Indikator-indikator motivasi**

Menurut Veithzal Rivai (2006:465) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

##### 1) Lingkungan kerja

yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan dirasakan sekitar para karyawan atau pegawai yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan

##### 2) Gaji yang adil dan kompetitif

Yang balas jasa dalam bentuk ruang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

##### 3) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar semangat lebih besar untuk prestasi.

##### 4) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.

#### **e. Asas-asas motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146-147) asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

1) Asas mengikutsertakan

mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Asas komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3) Asas pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Asas wewenang yang didelegasikan

Mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan berkefektifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5) Asas perhatian timbal balik

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dari bawahan perusahaan.

**f. Metode Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:149-150) ada dua motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.



### 1) Motivasi Langsung

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

### 2) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang nyaman mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

## **C. hipotesis**

Adanya pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011 :57) ditinjau dari jenis penelitian dibagi menjadi tiga macam yaitu:

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### **2. Penelitian Komperatif**

Penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada variabel sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini di PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang, yang beralamat di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang.



### C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Variabel, Definisi, Indikator**

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pengabdian mereka pada PT. Asuransi umum Videi cabang Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Kompensasi tidak langsung</li> </ol>
Motivasi (X2)	hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal pada PT. Asuransi umum Videi cabang Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Gaji yang adil dan kompetitif</li> <li>3. Rasa aman dalam bekerja</li> </ol>
Kinerja (Y)	hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu pada PT. Asuransi Umum Vidie cabang Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat atau Sarana</li> <li>2. Standar kerja</li> <li>3. Umpan balik</li> </ol>

Sumber : Peneliti berdasarkan teori, 2016

#### D. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011:116) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang.

**Tabel III.2**  
**Jumlah karyawan berdasarkan tingkatan pendidikan pada**  
**PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang.**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata Satu (S1)	10 Orang
2	Diploma (D3)	12 Orang
3	SMA	26 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>48 orang</b>

Sumber : PT. Asuransi Umum Videi Palembang, 2016.

Menurut Sugiyono (2011 : 117) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel nya berjumlah 48 karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Data yang Digunakan**

Sugiyono (2011:193) berdasarkan data dapat dilihat dari pengambilan sumber datanya terdiri atas dua , yaitu antara lain :

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya secara langsung melalui kuesioner.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jumlah karyawan.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Husein Umar (2008:56), Metode pengumpulan data terdiri dari empat yaitu sebagai berikut:

### **1) Kuesioner**

Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternative jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

### **2) Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan Lain-lain

### 3) Observasi

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya

### 4) Wawancara

Wawancara adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumber secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### 1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data terdiri dari:

#### a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisi dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

#### b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik. Jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang berupa kata:

- a. Sangat setuju = SS
- b. Setuju = S
- c. Netral = N
- d. Tidak setuju = TS
- e. Sangat tidak setuju = STS

Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Netral = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

## 2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### a. Uji validitas

Menurut Sugiyono ( 2009:115) uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap

nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 21.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 48 responden, maka r-tabel  $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%, Sedangkan kriteria pengujian menurut Sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung)  $\geq$  r-tabel, maka instrumen dikatakan valid.
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung)  $<$  r-tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruksi yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:121) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### 3. Teknik Analisis

Menurut M.Iqbal Hasan (2003:269) teknis analisis terdiri dari:

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regrasi dimana variable (y) Kinerja karyawan dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X1) Kompensasi (X2) Motivasi namun masih menunjukkan diagram hubungan linier.

Dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta, bila X1 dan X2 = 0, maka Y = a

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien masing-masing variable

e = eror term

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji F

Menurut M.Iqbal Hasan (2010:140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan



menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

Langkah – langkah pengujian hipotesis

a) Hipotesis untuk menguji analisis regresi

*H<sub>0</sub>* Hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang.

*H<sub>a</sub>* Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang.

b) Menentukan F-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1

c) Uji Statistik

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

Keterangan :

F = Besarnya  $f_{hitung}$

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

$R^2$  = Keefisien Determinasi

## d) Kriteria Pengujian

*Ho* ditolak dan *Ha* diterima apabila  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

*Ho* diterima dan *Ha* ditolak apabila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$

## e) Kesimpulan

*Ho* ditolak dan *Ha* diterima artinya adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara bersama-sama.

*Ho* diterima dan *Ha* ditolak artinya tidak adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara bersama-sama.

## 2) Uji t (Persial)

Menurut sugiyono (2009 : 211) uji t pengujian hipotesis secara individu merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu individu. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independennya.

Langkah-langkah untuk menentukan Uji t adalah sebagai berikut:

## a) Menentukan Hipotesis

*Ho* tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara persial

*Ha* Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara persial

- b) Menentukan nilai *t tabel* dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan

$$(df) = n-2.$$

- c) Uji Statistik

dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = b/sb$$

keterangan :

$t$  = Besarnya  $t_{hitung}$

$b$  = Nilai Parameter

$sb$  = Standar Error dari  $b$

- d) Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- e) Kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara persial.

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya tidak adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Videi Cabang Palembang secara persial.

- 3) Koefisien Determinan

Menurut M. Iqbal Hasan (2009:236) Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterima oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel

yang dapat diterima oleh variabel x. rumusan koefisien determinan dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana:

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Singkat Perusahaan

PT. Asuransi Umum VIDEI, dahulu FMS ( Fadent Mahkota Sahid ) didirikan tanggal 17 Maret 1975. Dalam operasinya selama 33 tahun perusahaan telah melayani segala jenis asuransi kerugian, mulai dari asuransi kebakaran, bonding, kendaraan bermotor, kecelakaan, tanggung gugat, *engineering, industrial / properti all risks, oil & gas, marine cargo, marine hull*, dsb. Kami sudah berpengalaman dalam menyelesaikan berbagai jenis klaim, yang secara teknis cukup rumit dengan jumlah kerugian yang besar, dengan orientasi kepuasan dan loyalitas pelanggan tanpa mengabaikan kaidah-kaidah teknis.

Dalam rangka meningkatkan loyalitas pelanggan yang kami gunakan menjadi salah satu dari sasaran pokok usaha menuju pertumbuhan Asuransi VIDEI yang sustainable, dengan berbagai pilar yaitu :

- a. Menyesuaikan strategi bisnis terhadap perubahan lingkungan usaha.
- b. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan tuntutan pasar.
- c. Menerapkan kebijakan underwriting yang hati-hati.
- d. Manajemen keuangan yang sehat.

Dengan kokoh berpijak pada ke-4 pilar tersebut Asuransi VIDEI diharapkan dapat terus berkembang di tengah lingkungan usaha yang dinamis, persaingan pasar yang semakin kompetitif, dan peraturan Pemerintah yang semakin ketat, sebagaimana terlihat dari perolehan premi dan Laba Usaha Asuransi VIDEI yang terus meningkat disertai RBC (Risk Based Capital) yang memadai yang menunjukkan sehatnya kondisi keuangan perusahaan. Kami telah lama terdaftar sebagai rekanan asuransi pada bank-bank pemerintah, perusahaan BUMN dan korporasi swasta serta perusahaan patungan. Kami beroperasi di 23 ibukota provinsi di Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua melalui jaringan Cabang dan Kantor Pemasaran, yang semuanya dilengkapi dengan sarana pelayanan bisnis asuransi. Sesuai dengan perubahan nama perusahaan menjadi "Uberrima Videi" sejak tanggal 12 Juni 2009 dengan arti "itikad terbaik" dalam arti luas menjadi norma umum dalam sikap dan perilaku dalam menjalankan perusahaan, sehingga kami yakin bahwa Asuransi VIDEI hanya akan dapat tumbuh karena loyalitas para pelanggan melalui berbagai inovasi layanan.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Instansi**

### **a. Visi**

Menjadi salah satu perusahaan asuransi umum yang mampu melayani keinginan dari pasar lokal, regional maupun global yang berorientasi pada loyalitas pelanggan



## b. Misi

- 1) Membangun kompetensi dasar jasa keuangan, baik financial capital maupun human capital.
- 2) Memberikan layanan terbaik bagi keinginan pelanggan dalam bidang perlindungan asuransi umum dan jasa penjamin.
- 3) Membangun secara terus menerus budaya kerja yang inovatif dalam arti luas.

## 3. Struktur Organisasi Serta Tugas dan Wewenang

### a. Struktur organisasi

**Tabel IV.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: PT. Asuransi umum Videi Palembang 2016

## **b. Tugas dan Wewenang**

### **1) Direksi**

Tugas Direksi dalam menjalankan perseroan memiliki, tugas-tugas, yaitu :

- a) Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas pengurusan Perseroan dengan tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan seluruh pihak yang berkepentingan dengan aktivitas Perseroan.
- b) Direksi wajib tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran Dasar dan keputusan RUPS dan memastikan seluruh aktivitas Perseroan telah sesuai dengan ketentuan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran Dasar, keputusan RUPS serta peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Perseroan.
- c) Direksi dalam memimpin dan mengurus Perseroan semata-mata hanya untuk kepentingan dan tujuan Perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perseroan.
- d) Direksi senantiasa memelihara dan mengurus kekayaan Perseroan secara amanah dan transparan. Untuk itu Direksi mengembangkan system pengendalian internal dan system manajemen resiko secara terstruktur dan komprehensif.

- e) Direksi akan menghindari kondisi dimana tugas dan kepentingan Perseroan berbenturan dengan kepentingan pribadi.

Kewenangan Direksi, direksi memiliki kewenangan, yaitu :

- a) Direksi berwenang untuk mengusulkan kepada RUPS :
  - (1) Perubahan anggaran dasar.
  - (2) Pembelian kembali saham dan pengalihan saham tersebut kepada pihak lain.
  - (3) Penambahan modal.
  - (4) Pengurangan modal.
  - (5) Penggunaan laba dan pembagian deviden.
  - (6) Pembubaran perseroan.
- b) Direksi berwenang untuk mengatur dan menyelenggarakan kegiatan usaha perseroan.
- c) Direksi berwenang mengelola kekayaan Perseroan.
- d) Direksi berwenang mewakili Perseroan di dalam dan di luar Pengadilan.
- e) Direksi berwenang untuk mendapatkan gaji dan tunjangan lainnya sesuai Anggaran Dasar/Akte Pendirian.
- f) Direksi berwenang untuk membela diri dalam forum RUPS jika Direksi telah diberhentikan untuk sementara waktu oleh RUPS/Komisaris.

- g) Direksi berwenang untuk mengajukan usul kepada Pengadilan Negeri agar perseroan dinyatakan pailit setelah didahului dengan persetujuan RUPS.

## 2) **Pimpinan Kantor Cabang**

- a) Mewakili Direksi Pusat menjalankan perusahaan di cabang itu.
- b) Memberikan laporan kemajuan cabang kepada Direksi Pusat termasuk keuangannya.
- c) Mengambil semua tindakan yang diperlukan agar cabang berjalan lancar.
- d) Menjalankan Program Perusahaan untuk cabang itu/mengejar target.
- e) Berhak atas promosi dan bonus jika cabang maju melebihi target Perusahaan.

## 3) **Bagian Pemasaran**

- a) Mencapai target yang ditentukan  
Profesi sebagai marketing asuransi menuntut keseriusan dan ketekunan dalam bekerja, harus mampu mencapai target yang ditentukan. Semakin besar omset yang diperoleh, maka semakin tinggi pula jenjang karir, dan tentu saja semakin besar pula target yang harus dicapai.

b) Membentuk tim kerja (jaringan)

Untuk sukses menggapai jenjang karir yang lebih tinggi, dibutuhkan tim kerja (jaringan). Jadi, seorang marketing asuransi harus merekrut agen untuk membantu dalam proses penjualan. Semakin banyak agen yang berhasil direkrut, maka semakin banyak pula kerjaan yang harus dituntaskan.

c) Memotivasi dan membimbing tim (jaringan)

Memberikan bimbingan dan motivasi pada tim kerja (para agen) agar mampu bekerja sesuai dengan aturan main yang berlaku dalam perusahaan, sehingga mampu mencapai target.

d) Melayani pelanggan dengan baik

Pelayanan terhadap pelanggan harus ditangani dengan teliti dan penuh kesabaran. Memberikan rasa nyaman dan aman merupakan layanan terpenting dalam asuransi, jadi seorang marketing asuransi harus mampu menjaga rasa aman dan nyaman para klien, setidaknya selama 10 tahun cicilan premi bulanan. Semakin banyak klien, semakin besar pula tanggungjawab yang harus diemban.

e) Meyakinkan calon pelanggan / konsumen.

Salah satu tugas marketing asuransi adalah meyakinkan calon pelanggan / konsumen untuk menggunakan jasa asuransi yang ditawarkannya. Keuletan dan kesabaran sangat dibutuhkan disini, gali kebutuhan pelanggan, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Marketing asuransi harus mampu meyakinkan

jalur karir menurut tugas, tanggung jawab dan kompetensi yang ia miliki.

- f) PR: menghubungkan antara pekerja dengan perusahaan, mulai dari peraturan perusahaan informasi dan kebijaksanaan yang ada.
- g) pemutusan hubungan kerja.

#### **5) Bagian Administrasi/Keuangan**

- a) Staff administrasi bertanggung jawab pada para senior atau supervisor atau manajer yang berada di atas mereka.
- b) Staff administrasi bertugas mengawasi pelaksanaan kebersihan dan kenyamanan setiap ruangan yang ada di perusahaan itu. Untuk itu, seorang staff administrasi bertugas mengontrol hasil kerja para petugas kebersihan.
- c) Mengawasi keluar masuknya surat di dalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan. Tugas staff administrasi juga termasuk membuat surat keluar untuk membalas surat-surat yang perlu di balas.
- d) Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan itu serta pengadaan alat-alat kebersihan beserta kelengkapannya bagi petugas kebersihan.
- e) Membuat laporan persediaan barang.



- f) Membuat layanan administrasi yang dilaporkan pada seniornya atau supervisor atau manajernya.
- g) Membuat perkiraan biaya tahunan yang berkaitan dengan kegiatan administrasi perusahaan untuk menjadi bahan acuan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan keuangan perusahaan dan membuat anggaran departemen umum.
- h) Membuat daftar rapat, mencatat seluruh janji temu pimpinan perusahaan serta mempersiapkan bahan-bahan rapat.
- i) Memeriksa absensi seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang setiap akhir bulan akan diserahkan ke bagian keuangan untuk penentuan besarnya gaji yang harus dibagi.
- j) Menjaga dan melakukan pembaharuan informasi administrasi sehingga saat diperlukan oleh pimpinan perusahaan, laporan administrasi terbaru yang akan diinformasikan kepada pimpinan.

#### **4. Distribusi Responden**

##### **a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.1 berikut ini :

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – laki	32	66,67 %
2.	Perempuan	16	33,33%
Jumlah		48	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah laki – laki, dikarenakan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang sangat membutuhkan pegawai laki – laki. PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang bergerak dibidang perasuransian, tenaga laki-laki disini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, PT. Asuransi Umum Videi sangat membutuhkan pegawai laki-laki untuk ditempatkan dibagian lapangan, seperti bagian marketing mencari pengguna asuransi khususnya di kota Palembang, sedangkan perempuan ditempatkan pada bagian administrasi, kepegawaian, keuangan dan pelayanan umum.

#### **b. Berdasarkan Usia**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini :

**Tabel IV. 2**  
**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	18 th– 30 <sup>th</sup>	26	54,18%
2.	31 th– 45 <sup>th</sup>	11	22,91%
3.	> 46 <sup>th</sup>	11	22,91%
Jumlah		48	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 18-30 tahun (54,18%), dikarenakan pada usia tersebut instansi menganggap pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mengejar jenjang karir. Dengan semangat yang tinggi juga karyawan dapat terus berusaha mencari pengguna jasa asuransi yang sangat luas dan sebanyak-banyaknya, sehingga mereka sanggup menerima segala konsekuensinya menjadi seorang pegawai.

### **c. Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
Tidak Tamat SMA	6	12,5%
Tamat SMA	29	60,42%
Tamat Perguruan Tinggi	13	27,08%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden SMA mendominasi menjadi karyawan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang, dikarenakan instansi menganggap tingkat pendidikan pegawai SMA sangatlah pantas apabila ditempatkan dibagian lapangan. Sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh instansi dan dengan tingkat pendidikan S1 akan diposisikan pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti keuangan, dan kepegawaian sehingga tidak semua orang bisa menduduki posisi tersebut.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel Kompensasi**

#### **a. Indikator gaji**

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kompensasi indikator gaji dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

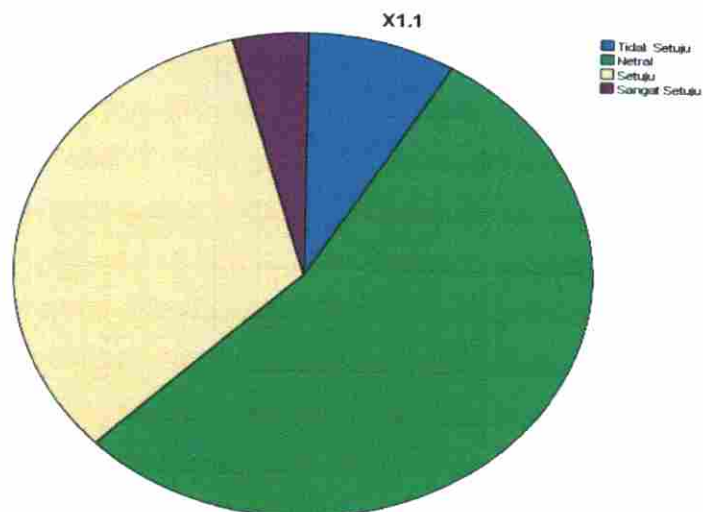
**Tabel IV.4**  
**Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	4	8.3	8.3
Netral	26	54.2	54.2
Setuju	16	33.3	33.3
Sangat Setuju	2	4.2	4.2
Total	48	100.0	100.0

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral 26 orang (54,2%). Hal ini juga dapat dilihat pada diagram berikut ini:

**Diagram IV.1**  
**Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi**



Sumber : hasil olah SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah netral, artinya bahwa karyawan masih belum bisa berpendapat hal ini dikarenakan rata-rata karyawan PT. Asuransi Umum Videi bekerja belum merasakan kompensasi yang sesuai dengan kinerja nya.

Jawaban responden berikutnya yaitu setuju yang dikategorikan cukup banyak setelah karyawan menjawab netral yaitu sebanyak 16 orang (33,3%) dapat dijelaskan bahwa jawaban pegawai yang berada di kantor PT. Asuransi Umum Videi adalah setuju suatu pernyataan dimana mereka merasakan kompensasi yang di berikan sesuai dengan kinerja karyawan.

b. Indikator insentif

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kompensasi indikator insentif dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

**Tabel IV.5**  
**Setiap karyawan yang bekerja lebih giat mendapatkan insentif dari perusahaan di PT. Asuransi umum Videi**

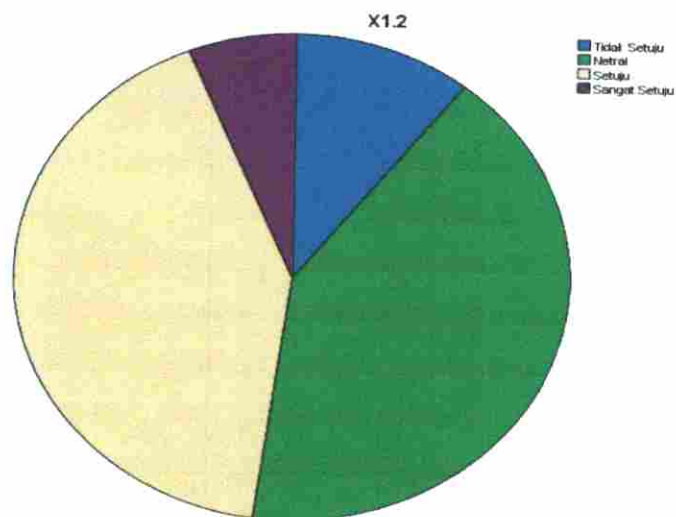
	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	5	10.4	10.4
Netral	20	41.7	41.7
Setuju	20	41.7	41.7
Sangat Setuju	3	6.3	6.3
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan Data, 2016



Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral dan setuju dimana masing-masing 20 orang (41,7%), data tersebut juga dapat dilihat juga pada diagram berikut:

**Diagram IV.2**  
**Setiap karyawan yang bekerja lebih giat mendapatkan insentif dari perusahaan di PT. Asuransi umum Videi**



Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah netral dan setuju, artinya bahwa pegawai telah merasakan pemberian insentif yang ada di PT. Asuransi Umum Videi Umum cabang Palembang, dimana dapat dilihat pegawai dapat bekerja lebih giat dalam mencari pengguna asuransi dan dari hasil tersebut karyawan mampu over target dari



yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan juga mendapatkan insentif.

Jawaban responden berikutnya yaitu tidak setuju yaitu sebesar 5 orang (10,4%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya bahwa ada sebagian karyawan yang merasa belum mendapatkan insentif sesuai yang dijanjikan perusahaan hal ini mungkin dikarenakan karyawan posisi penempatan kantor sangat sulit untuk mencapai target perusahaan dalam bekerja sehingga perusahaan jarang memberikan insentifnya.

c. Indikator kompensasi tidak langsung

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kompensasi indikator kompensasi tidak langsung dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

**Tabel IV.6**  
**Fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan**

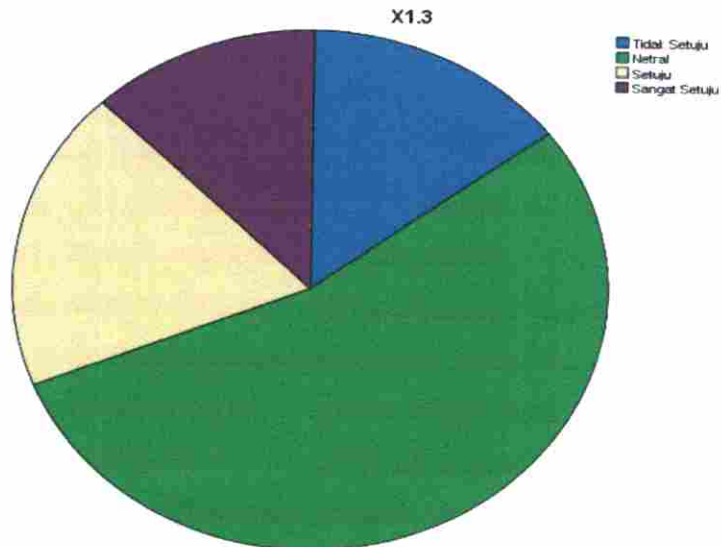
	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	7	14.6	14.6
Netral	26	54.2	54.2
Setuju	9	18.8	18.8
Sangat Setuju	6	12.5	12.5
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral sebesar 26 orang (54,2%)

dan diikuti dengan jawaban setuju sebanyak 9 orang (18,8%). Hal ini dapat dilihat juga pada diagram berikut:

**Diagram IV.3**  
**Fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan**



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah 26 orang tidak berpendapat, artinya bahwa banyak karyawan yang masih belum merasakan fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan keinginan mereka dalam bekerja hal ini disebabkan rata-rata karyawan PT. Asuransi Umum Videi bekerja kesehariannya 70% dilapangan sehingga untuk mendapatkan fasilitas kantor masih sangat minim.

Jawaban responden berikutnya yaitu jawaban setuju yaitu sebesar 9 orang (18,8%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak berikutnya dari pegawai adalah setuju artinya walaupun jumlah ini tidak sebanding dengan banyaknya responden berjumlah

48 orang namun, jawaban tersebut dapat mewakili dari seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Videi yang bekerja 100% di kantor bahwa mereka dapat merasakan fasilitas kantor yang disediakan perusahaan sudah sangat sesuai dengan yang diinginkan oleh para karyawan.

## 2. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel motivasi

### a. Indikator lingkungan kerja

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

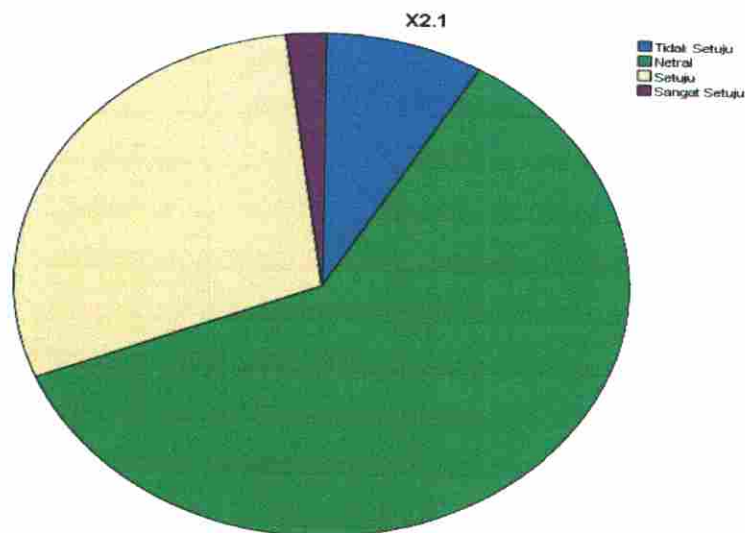
**Tabel IV.7**  
**Lingkungan kerja yang ada dalam PT.Asuransi Umum Videi**  
**membuat karyawan nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	4	8.3	8.3
Netral	29	60.4	60.4
Setuju	14	29.2	29.2
Sangat Setuju	1	2.1	2.1
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral 29 orang (60,4%), dan diikuti dengan jawaban netral sebanyak 14 orang Hal ini dapat dilihat juga pada diagram berikut ini:

**Diagram IV.4**  
**Lingkungan kerja yang ada dalam PT.Asuransi Umum Videi**  
**membuat karyawan nyaman**



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah netral artinya dari 29 responden tidak menyalurkan pendapatnya hal ini dikarenakan mereka belum merasakan kenyamanan dalam bekerja akibat lingkungan yang baik dikarenakan pekerjaan mereka yang banyak dilapangan oleh karena itu mereka tidak menyampaikan pendapat.

Jawaban responden berikutnya yaitu jawaban responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dapat dijelaskan bahwa jika seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Videi 100% bekerja di kantor maka sebagian besar dari mereka akan merasakan lingkungan kerja membuat mereka nyaman dalam bekerja.

b. Indikator gaji yang adil dan kompetitif

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator gaji yang adil dan kompetitif dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

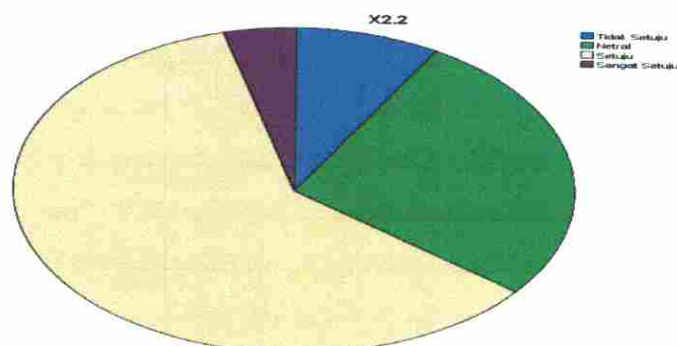
**Tabel IV.8**  
Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa puas

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	13	27.1	27.1
Setuju	29	60.4	60.4
Sangat Setuju	2	4.2	4.2
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan hasil olah data kuesioner bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 29 orang (60,4%), diikuti dengan jawaban netral sebanyak 13 orang (27,1%) dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 2 oarang (4,2%). Hal tersebut dapat juga dilihat dari diagram berikut:

**Diagram IV.5**  
Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa puas



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya pegawai sudah sangat merasakan pemberian kompensasi sudah sangat layak dan sesuai dengan yang mereka kerjakan dan hal tersebut terbukti tidak ada karyawan yang protes atau melakukan mogok kerja selama ini.

Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0% artinya seluruh karyawan telah merasakan puas dari pemberian kompensasi yang ada selama ini.

c. Indikator rasa aman dalam bekerja

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator rasa aman dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

**Tabel IV.9**  
Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	2	4.2	4.2
Netral	32	66.7	66.7
Setuju	12	25.0	25.0
Sangat Setuju	2	4.2	4.2
Total	48	100.0	100.0

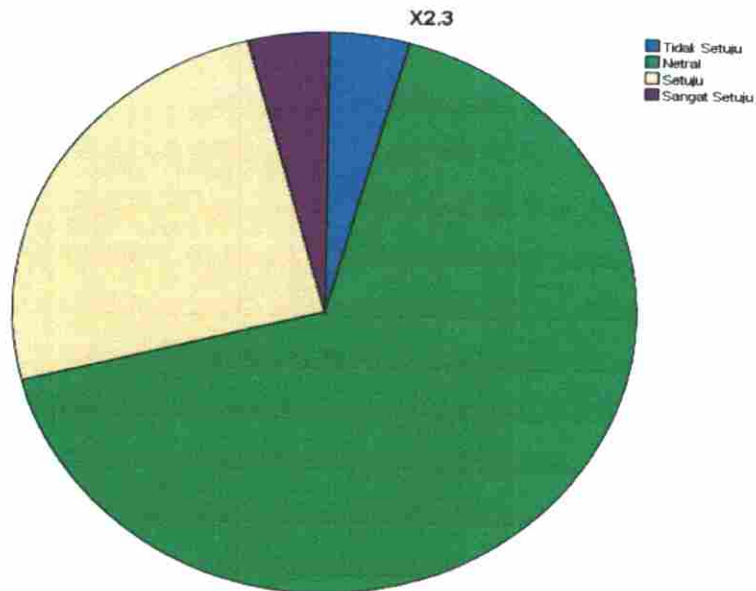
Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral sebesar 66,7% artinya ada 32 orang responden yang tidak menyampaikan pendapatnya.



Sementara ada 12 orang responden menjawab setuju hal ini dapat dilihat juga pada diagram berikut ini:

**Diagram IV.6**  
**Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan**



Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi yaitu menjawab netral sebanyak 32 orang suatu pernyataan yang menyatakan peralatan kerja yang diberikan perusahaan sudah membuat rasa aman bagi karyawan artinya karyawan masih ragu terhadap pernyataan tersebut karena bagian besar dari karyawan bekerja di lapangan yang membuat mereka banyak menghadapi tantangan yang berbeda.

Sementara ada 12 orang responden yang menjawab setuju artinya setelah karyawan ragu dengan pernyataan tersebut diatas 25,0%



karyawan merasa aman dengan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan PT. Asuransi Umum Videi.

### 3. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

#### a. Indikator alat atau sarana

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan indikator alat atau sarana dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

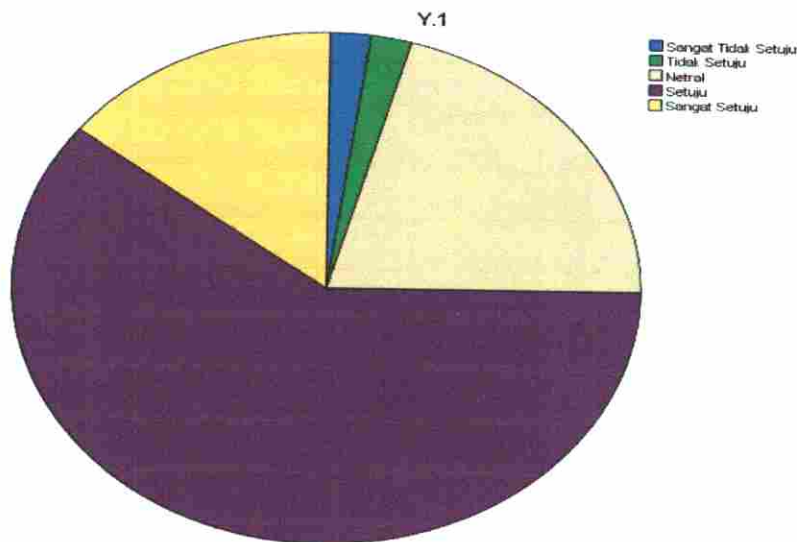
**Tabel IV.10**  
Alat/sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1
Tidak Setuju	1	2.1	2.1
Netral	10	20.8	20.8
Setuju	29	60.4	60.4
Sangat Setuju	7	14.6	14.6
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data , 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 29 orang (60,4%). Hal ini dapat juga dilihat pada diagram berikut:

**Diagram IV.7**  
**Alat/sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan**



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya pegawai sudah merasakan alat atau sarana yang dirasakan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara hanya ada 1 responden yang menjawab tidak setuju sehingga dapat dikatakan karyawan PT. Asuransi Umum Videi hampir semuanya telah merasakan bahwa alat atau sarana yang disediakan perusahaan telah mampu meningkatkan kinerja mereka.

b. Indikator standar kerja

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan indikator standar kerja dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

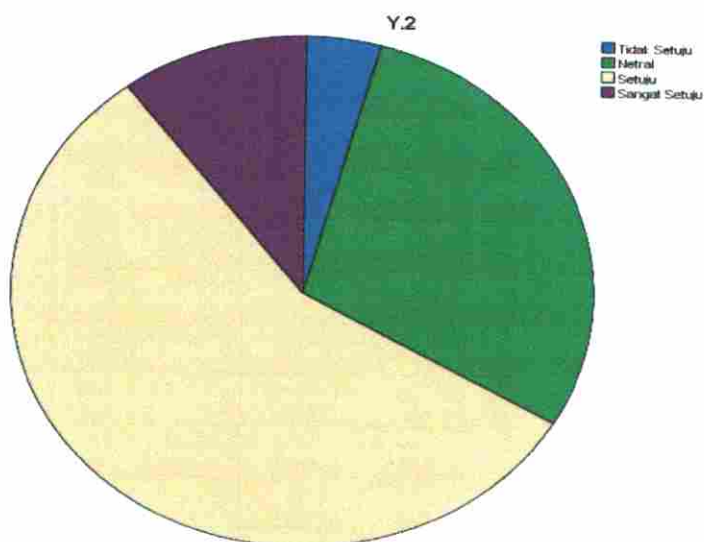
**Tabel IV.11**  
**Setiap karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	2	4.2	4.2
Netral	14	29.2	29.2
Setuju	27	56.3	56.3
Sangat Setuju	5	10.4	10.4
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 27 orang (56,4%). Hal ini juga dapat dilihat pada diagram berikut:

**Diagram IV.8**  
**Setiap karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan**



Sumber: Olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa karyawan merasa dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sementara hanya ada 2 responden yang menjawab tidak setuju sehingga artinya juga dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Videi dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Indikator umpan balik

Berikut tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan indikator umpan balik dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut ini:

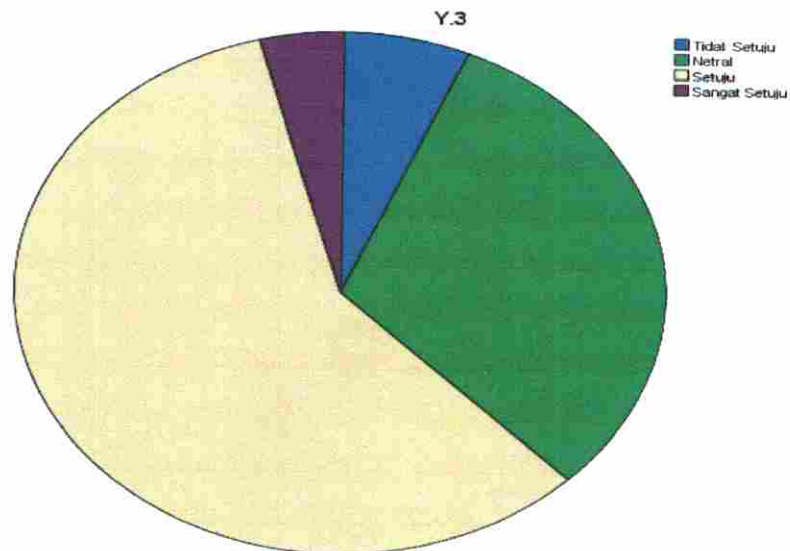
**Tabel IV.12**  
**Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	15	31.3	31.3
Setuju	28	58.3	58.3
Sangat Setuju	2	4.2	4.2
Total	48	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Dari hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 48 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 28 orang (58,3%). Hal ini juga dapat dilihat juga dari diagram berikut:

**Diagram IV.9**  
**Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan**



Sumber: Olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa karyawan menyadari adanya umpan balik dari setiap tujuan yang telah dicapai oleh karyawan.

Sementara jawaban responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang yang artinya tidak ada responden yang merasa tidak berlakunya umpan balik terhadap apa yang telah dicapai oleh karyawan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang.

#### 4. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing –masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Dengan menggunakan program SPSS. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 48 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n-2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 48 - 2 = 46$ , maka  $r_{tabel} = 0,284$ . Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 13**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	R tabel	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	Pertanyaan 1	0,530	0,284	Valid
	Pertanyaan 2	0,566		
	Pertanyaan 3	0,357		
<b>Lingkungan Kerja</b>	Pertanyaan 1	0,538	0,284	Valid
	Pertanyaan 2	0,665		
	Pertanyaan 3	0,431		
<b>Kinerja Karyawan</b>	Pertanyaan 1	0,669	0,284	Valid
	Pertanyaan 2	0,747		
	Pertanyaan 3	0,517		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21



Dari tabel hasil uji validitas memeperlihatkan nilai  $r$  hitung setiap indikator variabel kompensasi, motivasi dan kinerja lebih besar dibanding nilai  $r$  tabel . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing – masing variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercayai atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Tabel IV.14**  
**Uji Reliablitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Standar Reliabilitas</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompensasi</b>	0,663	0,60	Reliable
<b>Motivasi</b>	0,719	0,60	Reliable
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,795	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Nilai *Cronbach's Alphas* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan



variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

**Tabel IV. 15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.758	.566	
1 Kompensasi	.162	.154	.161
Motivasi	.420	.177	.362

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi, 21

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.758 + 0,162 X_1 + 0,420 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,758 menyatakan bahwa jika mengabaikan kompensasi dan motivasi maka skor kinerja karyawan adalah sebesar 1,758

- a. Koefisien regresi ( $b_1$ ), kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,162 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi berupa gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,162 dengan asumsi skor motivasi ( $X_2$ ) tetap/konstan.
- b. Koefisien regresi ( $b_2$ ), motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,420 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa lingkungan kerja, gaji yang adil dan kompetitif serta rasa aman dalam bekerja akan meningkatkan skor motivasi sebesar 0,420 dengan menjaga skor kompensasi ( $X_1$ ) tetap/konstan.

#### **6. Uji F (Secara Simultan)**

Selanjutnya untuk menguji Fhitung dan Ftabel pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS Versi 21, maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.761	2	1.881	6.190	.004 <sup>b</sup>
Residual	13.672	45	.304		
Total	17.433	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21.

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 6.190, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan,  $df_1 = k.k =$  jumlah variabel bebas,  $df_2 = n - k - 1$ ,  $df = 48 - 2 - 1 = 45 = 3,20$

Penelitian  $F_{hitung}$  (6.190) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,20) hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,004 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 7. Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel IV. 17**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.758	.566		3.105	.003
1					
Kompensasi	.162	.154	.161	2.053	.008
Motivasi	.420	.177	.362	2.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS versi 21, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat diinterpretasikan bahwa:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, kompensasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar (2.053) >  $t_{tabel}$  sebesar (1.30023). Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, motivasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal

ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sebesar (2,369), sedangkan  $t_{tabel}$  (1.30023). Maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $(0,002) < (0,05)$ , maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 8. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang sebagai berikut

**Tabel IV. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.181	.55119

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Korelasi (R) diperoleh sebesar 0,465 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kompensasi dan

## 9. Perbandingan Penelitian Terdahulu

**Tabel IV.19**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu**

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Siti Mahmudah (2013)	Floriana Sari (2014)	M. Agustian. S(2016)
1	Rumusan Masalah	Adakah Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY	Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung.	Adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.	Kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.	Kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY	Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung	Terdapat pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang

Sumber: Siti Mahmudah (2013), Floriana Sari (2014) dan M. Agustian. S(2016)



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 6,190 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,004 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,053, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,30023, maka  $t_{hitung}$  (2,053) >  $t_{tabel}$  (1,30023). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,008 ( $0,008 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2,369, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,30023, maka  $t_{hitung}$  (2,369) >  $t_{tabel}$  (1,30023). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung supaya karyawan bersedia meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Asuransi Umum Videi cabang Palembang juga harus memperhatikan motivasi karyawan terutama melalui lingkungan kerja, gaji yang adil dan kompetitif serta rasa aman dalam bekerja supaya karyawan dapat nyaman dalam bekerja dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal (2010), *Statistic 1*, Edisi Kedua PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mahmudah, Siti. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi, (2014). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Keempat, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rifai, rusdi A. (2011). *Manajamen*, Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Sari, Floriana.(2014) *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*. Bandung: Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan.
- Sugiyono. (2009.a). *Statistik Non Paramentis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011.b). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vietrizal Rivai dan Ella (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr. Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi manajemen sumberdaya manusiadi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

**Nama Peneliti : M. Agustian.S**

**Nim : 212012217**

### Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
3. Pendidikan :  Tamat SMA  Tamat Perguruan Tinggi  
4. Usia :  17-20  21-25  26-30  
 31-35  36-4  41

### Petunjuk:

Berilah tanda √ pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

- 5 = Sangat Setuju  
4 = Setuju  
3 = Netral  
2 = Tidak Setuju  
1 = Sangat Tidak Setuju

### Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi umum Videi cabang Palembang.					
2.	Setiap karyawan yang bekerja lebih giat mendapatkan insentif dari perusahaan pada PT. Asuransi umum Videi.					
3.	Fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.					

### Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Lingkungan kerja yang ada dalam PT.Asuransi Umum Videimembuat karyawan nyaman.					
2.	Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa puas.					
3.	Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan.					

### Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Alat/sarana yang digunakan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan.					
2.	Setiap karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan.					
3.	Adanya umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan.					



Hasil Rekapitan Kuesioner

No Responden	Kompensasi (X1)		
	X1.1	X1.2	X1.3
1	4	4	3
2	3	3	3
3	3	3	3
4	4	3	3
5	3	4	2
6	3	2	2
7	4	4	4
8	3	3	2
9	3	3	3
10	3	4	3
11	3	3	3
12	4	4	3
13	3	3	3
14	5	5	5
15	3	3	5
16	3	4	4
17	4	4	3
18	3	3	3
19	4	4	5
20	2	4	4
21	3	4	5
22	3	4	4
23	3	5	3
24	3	4	4
25	4	3	4
26	4	4	3
27	3	3	5
28	3	2	5
29	4	3	3
30	3	3	4
31	4	4	3
32	3	3	3
33	4	4	3
34	3	3	3
35	4	4	3
36	4	4	3
37	4	4	4
38	3	4	3
39	5	5	4
40	3	3	3
41	4	4	3
42	3	3	3
43	2	2	2
44	3	3	2
45	2	2	2
46	2	2	2
47	4	3	3



Frequency Table

Variabel Kompensasi (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	4	8.3	8.3	8.3
Netral	26	54.2	54.2	62.5
Valid Setuju	16	33.3	33.3	95.8
SangatSetuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	5	10.4	10.4	10.4
Netral	20	41.7	41.7	52.1
Valid Setuju	20	41.7	41.7	93.8
SangatSetuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	7	14.6	14.6	14.6
Netral	26	54.2	54.2	68.8
Valid Setuju	9	18.8	18.8	87.5
SangatSetuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Variabel Motivasi (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	4	8.3	8.3	8.3
Netral	29	60.4	60.4	68.8
Valid Setuju	14	29.2	29.2	97.9
SangatSetuju	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	4	8.3	8.3	8.3
Netral	13	27.1	27.1	35.4
Valid Setuju	29	60.4	60.4	95.8
SangatSetuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	2	4.2	4.2	4.2
Netral	32	66.7	66.7	70.8
Valid Setuju	12	25.0	25.0	95.8
SangatSetuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	1	2.1	2.1	4.2
Netral	10	20.8	20.8	25.0
Setuju	29	60.4	60.4	85.4
SangatSetuju	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	2	4.2	4.2	4.2
Netral	14	29.2	29.2	33.3
Setuju	27	56.3	56.3	89.6
SangatSetuju	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	3	6.3	6.3	6.3
Netral	15	31.3	31.3	37.5
Setuju	28	58.3	58.3	95.8
SangatSetuju	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

## Uji Validitas

### Variabel Kompensasi (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	6.7292	1.819	.530	.365	.509
X1.2	6.6250	1.601	.566	.388	.443
X1.3	6.7708	1.712	.357	.130	.746

### Variabel Motivasi (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	6.8958	1.287	.538	.365	.631
X2.2	6.5417	1.020	.665	.454	.459
X2.3	6.8542	1.446	.431	.217	.750

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.3333	1.461	.669	.531	.691
Y.2	7.4375	1.528	.747	.582	.603
Y.3	7.5625	1.911	.517	.285	.839

## Uji Reliabilitas

### Variabel Kompensasi (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.663	.677	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.3333	.69446	48
X1.2	3.4375	.76926	48
X1.3	3.2917	.87418	48

### Variabel Motivasi (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.719	.715	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.2500	.63581	48
X2.2	3.6042	.70679	48
X2.3	3.2917	.61742	48

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.795	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.8333	.78098	48
Y.2	3.7292	.70679	48
Y.3	3.6042	.67602	48



Uji F (UjiBersama-sama)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.761	2	1.881	6.190	.004 <sup>b</sup>
Residual	13.672	45	.304		
Total	17.433	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Uji t (UjiParsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.758	.566		3.105	.003
Kompensasi	.162	.154	.161	2.053	.008
Motivasi	.420	.177	.362	2.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja



General Insurance

Graha Mustika Ratu, Lantai 1, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 74 - 75 Jakarta 12870, Indonesia  
Phone : (62-21) 83709055 (Hunting), 8306575 Fax : (62-21) 8306620, 8306741  
www.videl-insurance.co.id e-mail : kp@videl-insurance.co.id

### SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Kami Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : M. Agustian.S  
Nim : 212012217  
Program Studi : Manajemen

Nama tersebut diatas adalah benar telah melakukan penelitian di PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

Pada Tanggal 16 Juni 2016 s/d 19 Juni untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi dalam mata kuliah sesuai Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis No. 1448/II-5/FEB/-UMP/VI/2016

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Palembang, 25 Juni 2016



SO HAR

PIMPINAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

*Unggul dan Jolani*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : M.AGUSTIAN.S  
NIM : 212012217  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 18/11/2016  
an. Dekan

Wakil Dekan IV





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**LEMBAGA BAHASA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



**TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD**

Name : M. Agustian S  
Place/Date of Birth : Palembang, August 03rd 1993  
Test Times Taken : +3  
Test Date : September, 01st 2016

	<i>Scaled Score</i>
Listening Comprehension	43
Structure Grammar	36
Reading Comprehension	41
<b>OVERALL SCORE</b>	<b>400</b>

Palembang, September, 03rd 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

AMA MAHASISWA : <b>M. Agustian. S</b>	PEMBIMBING
IM : <b>212012217</b>	KETUA : <b>Tri Fatrie Fatmawati, SE., M.Si</b>
ROGRAM STUDI : <b>Manajemen</b>	ANGGOTA :
UDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	28 Juni 2016	LATAR BELAKANG MASALAH	<i>[Signature]</i>		PERBAIKAN BAB I
2	15 JULI 2016	PERUMUSAN MASALAH			
3	21 Juli 2016	TUJUAN PENELITIAN			ACC BAB I
4	10 JULI 2016		<i>[Signature]</i>		
5					
6	14 JULI 2016	Penelitian sebelumnya	<i>[Signature]</i>		ACC BAB II
7		Hipotesis			Lanjut BAB III
8	20 JULI 2016	Metodologi penelitian			
9		Teknik analisis	<i>[Signature]</i>		PERBAIKAN
10	22 Juli 2016	ACC			Lanjut BAB IV
11					
12	23 JULI 2016	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	<i>[Signature]</i>		PERBAIKAN
13		Penelitian			
14	24 Juli 2016	kesimpulan & saran			ACC BAB V
15					<i>[Signature]</i>
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang  
 Pada tanggal : / /  
 a.n. Dekan  
*[Signature]*  
 Hj. Mariah Nurrahmi, SE., M.Si





# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.um Palembang.ac.id

Email: febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Sabtu, 27 Agustus 2016  
 Pukul : 13:00 s/d 17:00 wib  
 Nama : M. Agustian S  
 NIM : 22 2012 217  
 Program Studi : Manajemen  
 Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Vidie Cabang Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN  
 PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
 UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Tri Fatrie Fatmawati, S.E., M.Si	Pembimbing	21 September 2016	
2	Drs. Fauzi Ridwan, M.M	Ketua Penguji	28 September 2016	
3	Edy Liswani, S.E., M.Si	Penguji 1	25 September 2016	
4	Tri Fatrie Fatmawati, S.E., M.Si	Penguji 2	21 September 2016	

Palembang, September 2016  
 Dekan,  
 dan Ketua Program Studi Manajemen



**Li Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
 IDN : 0216057001



## BIODATA DIRI

1. Nama : M. Agustian
2. Nim : 21 2012 2717
3. Tempat/Tgl Lahir : Palembang, 03, Agustus 1993
4. Program Studi : Manajemen
5. Alamat Rumah : Jalan Pangeran Ayin Komplek Azhar Blok. O.2 No. 5 Rt  
32/Rw 31 Kerten Laut Palembang
6. No Hp. : 0853-340-44132
7. Nama Orang Tua
- Ayah : Sudiono
- Ibu : Tabriah