

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) KANTOR  
WILAYAH PEKANBARU**

**Oleh :**

**Moina Elfrida Butar-butur**

**Email: [moinabutarbutar@gmail.com](mailto:moinabutarbutar@gmail.com)**

**Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

This study aims to determine the effect of performance appraisal and development of employees to work productivity of employees at PT Bank of North Sumatra branch Sidikalang partially and simultaneously. Dimensions are used in performance assessment consists of a standard-setting work, performance assessment and provision of feedback. Dimensions variable employee development consists of materials, instructors and facilities. And dimensions for the independent variables (productivity of employees) consists of ability, morale, efficiency, improvement of the work, the quality, research and development diri. Metode used is descriptive analysis method and multiple linear analysis method that produces output t test, test F, and test the determinant (2). Processing data using SPSS 20.0 program.

The results showed that the provision of compensation and motivation simultaneously significant effect on employee performance. It can be seen from the  $F\text{-count} = 121\ 859 > F\text{-table} = 3.18$ . So that the figures obtained  $R^2$  (R Square) of 0.824 or 82.4%. This shows that the percentage contribution of the influence of the independent variable (compensation and motivation) on the dependent variable (performance of employees) amounted to 82.4% and strong relationships with a large award is 0.824. While the remaining percentage of 17.6% (100% - 82.4%) influenced by other variables not included in this study variables.

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

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Persaingan dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi ituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Tantangan yang berasal dari luar antara lain kemajuan teknologi, situasi krisis ekonomi yang mengakibatkan laju perekonomian menjadi

lesu, peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah dan sebagainya. Sedangkan tantangan yang berasal dari dalam organisasi misalnya faktor sumber daya manusia, penggunaan teknologi serta kerja sama tim juga dapat menghambat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (sutrisno, 2009:4).

Semua tantangan ini harus dihadapi sungguh-sungguh sehingga organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan, dan organisasi itu tidak hanya berkembang sesaat untuk

kemudian menurun dan akhirnya mati. Hal demikian dapat diraih jika organisasi itu dapat mendayagunakan seluruh sumber daya (resource) yang dimiliki secara efektif dan efisien. Diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusia yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (sutrisno, 2009:7).

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Seagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (sutrisno, 2009:5).

Persaingan yang ketat antar perusahaan akan membawa pengaruh terhadap produk-produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan baik kualitas dan kuantitaas produk. Dengan melihat situasi tersebut maka perusahaan mau tidak mau harus dapat meningkatkan produktivitasnya agar perusahaan nantinya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini dapat dicapai apabila perusahaan mau tidak mau harus dapat melakukan proses produksi secara tepat waktu, memproduksi dengan biaya rendah dan menghasilkan produk secara tepat waktu, memproduksi dengan biaya serta produk yang berkualitas tinggi. Untuk dapat memproduksi dengan biaya serta produk yang berkualitas maka perusahaan harus mampu mengerahkan dan membimbing karyawannya secara optimal kearah tujuan perusahaan. Perusahaan mampu mendorong karyawannya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien (Arifin, 2010:17).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada

manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. (Yuli Suwati, 2013).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. (Eka Suryaningsih Wardani, 2009).

Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai ini bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh

potensinya untuk bekerja. (Aoki Herdian Dito, 2010).

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bangun, 2012, p.312, Torang, 2013, p.57).

Setiap pimpinan perusahaan tentunya selalu menginginkan agar para karyawan yang dipekerjakannya memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. (Rahadian Syahputra, 2012).

**Victor H Vroom dan Gary Dessler, 1997 (dikutip oleh Arrizal, 1999).** Mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mulak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut **Marihot Tua Effendi Hariandja (2002)** diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan kinerja karyawan.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Menurut **Suyadi Prawirosentono (1999)** arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan memerlukan sebuah perencanaan tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta pengawasan yang lebih efektif di segala bidang kerjanya. Sehubungan dengan itu maka dalam tabel berikut dapat dilihat jumlah pegawai pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah Pekanbaru :

**Tabel 1**  
**Perkembangan jumlah karyawan**  
**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)**  
**Kantor Wilayah Pekanbaru Tahun**  
**2011-2015**

No	Tahun	Jumlah	Persentase
1	2011	38	-
2	2012	44	15,78%
3	2013	47	6,81%
4	2014	52	10,63%
5	2015	55	5,76%

*Sumber : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, 2015*

Berdasarkan tabel persentase diatas, dapat dilihat bahwa pertumbuhan jumlah karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru bertambah setiap tahun nya, namun perkembangan persentasenya menurun sebanyak 5,76% pada tahun 2015.

Salah satu usaha pihak manajemen perusahaan dalam menumbuhkembangkan kinerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang kinerja didalam diri karyawan. PT.Asuransi Jiwasraya (Persero)

Kantor Wilayah Pekanbaru juga menerapkan sistem kompensasi yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal pemberian kompensasi ini, karyawan yang menerima kompensasi adalah keseluruhan dari karyawan tetap (pada bagian kantor). Adapun jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, antara lain :

- Cuti Tahunan
- THR
- Pencapaian Produksi
- Jatuh Tempo Cuti Besar
- Uang Anak Sekolah

Disamping fakta perkembangan jumlah karyawan, juga ditemukan persoalan dalam penjualan premi. Dari tabel berikut ini dapat diketahui target dan realisasi penjualan premi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru :

**Tabel 2**  
**Persentase Perkembangan penjualan premi**

**PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru Tahun 2011-2015**

N o	Tahu n	Jumlah penjualan premi	Persentas e
1	2011	163.075.000.00 0	-
2	2012	140.608.000.00 0	-13,7%
3	2013	128.094.000.00 0	-8%
4	2014	111.159.000.00 0	-13,2%
5	2015	97.918.000.000	-11,9%

Sumber : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase penjualan premi dari tahun ke tahun mengalami proses naik turun, dilihat dari tahun:

2012: sebesar -13,7%

2013: sebesar -8%

2014: sebesar -13,2%

2015: sebesar -11,9%

Dengan tidak tercapainya target penjualan premi pada perusahaan tersebut, dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan.

### A. Rumusan Masalah

Ada pun rumusan masalah yang bisa diambil dari latar belakang diatas yaitu :

- a. Apakah pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru ?
- b. Apakah pemberian motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru ?
- c. Apakah pemberian kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru ?

### B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ada:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya

- (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

## 2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi dan wawasan untuk peneliti selanjutnya dan sebagai bahan kepustakaan serta sumber pengetahuan.
- b. Manfaat praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

## C. KERANGKA TEORI

Untuk keseragaman dalam penelitian ini, yang dilandasi oleh pendapat beberapa ahli mengenai kompensasi dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan, sehingga antara konsep-konsep dan objek penelitian akan senantiasa memiliki kolerasi yang erat.

### Pengertian Kompensasi

Pengelolaan kompensasi merupakan salah satu fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departmen sumber

daya manusia. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja atau karyawan kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga merupakan penentu status sosial dan lingkungan masyarakat.

Pemberian kompensasi bukan hanya dapat memotivasi atau mendorong orang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan mempengaruhi semangat kegairahan kerja karyawan. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi yang membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departmen sumber daya manusia. Setelah karyawan bekerja dalam memberikan kontribusi yang strategis bagi perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan suatu imbalan dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi juga diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi imbalan serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi diberikan juga berdasarkan prestasi kerja dan kompensasi merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai.

Menurut **hasibuan (2001:133)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu pengertian kompensasi menurut beberapa ahli lain, diantaranya:

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek.

Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (**Dessler, 2006:187**).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Sastrohadwiryo, 2008:181**).

### Motivasi

Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor terpenting yang dimiliki suatu perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan seperti itu, perusahaan harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang bisa membuat karyawan termotivasi. Motivasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus karena dapat memengaruhi *turn over*, absensi, keluhan, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia. Motivasi adalah proses-proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan ketekunan berusaha individual menuju pencapaian tujuan (**Robbins, 2001:155**).

**Hasibuan (2005:91)** menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut **Hasibuan (2005:92)**, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

**Gibson (2001:77)** mengatakan bahwa motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.

Motivasi juga merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berpikir dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke tujuan yang diharapkan (**Armstrong, 2000:70**).

**Nawawi (2004:35)** berpendapat bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

**Siagian, 2007:4** berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk

memuaskan dan mempertahankan kehidupan( **Sadili, 2006:281**)

Menurut Liang Gie dalam **Sadili ( 2006 : 281)** motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

### **Kinerja**

Wibowo, 2007: 4 berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Sedangkan menurut Rivai, 2009: 125 kinerja karyawan dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu.

Mangkunegara 2010: 13, Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan.

Khan, 2005 mengatakan bahwa kinerja karyawan akan tinggi apabila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas.

Wibowo, 2007: 4 kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Torang, 2013: 74; Bangun, 2012: 231 berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Simamora 2004, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan pada halaman 339, Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang yang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik. Dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetaan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

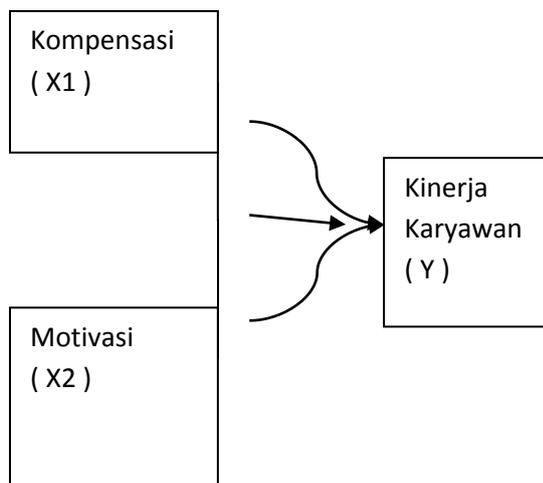
Menurut (**Dharma, 2004:353**) biasanya pengukuran dapat ditentukan atas dasar kuantitas ( jumlah yang harus

dicapai), kualitas ( mutu hasil pekerjaan atau seberapa baik pekerjaan), dan ketepatan waktu ( kapan harus diselesaikan).

Menurut pengertian para ahli diatas, maka pengertian kinerja menurut peneliti adalah hasil dari kemampuan yang sudah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep Menurut **(Dharma, 2004:353)** , yaitu mengemukakan cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

### Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :gambaran penelitian, penulis memberikan



## D. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).Perusahaan asuransi ini memiliki cabang yang tersebar di Indonesia. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor wilayah pekanbaru beralmat di jalan Jenderal Sudirman No. 341 Pekanbaru. Alas an peneliti memilih meneliti di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) karena PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan asuransi jiwa yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

### 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari :

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti: wawancara, kuesioner.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau arsip perusahaan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor Wilayah Pekanbaru. Yaitu sebanyak 55 orang.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselediki dan dianggap bias mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi)

diselidiki satu per satu (Supranto, 1989:129). Sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis memerlukan kerjasama dengan pihak-pihak pada perusahaan yang berkompeten dalam urusan pendataan dengan :

#### a. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab langsung dengan HRD maupun staff PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini

#### b. Penyebaran anket

Yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang disebar kepada responden yang telah ditentukan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199).

### Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dari informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistic yang dicari melalui program SPSS.

### Uji Instrument

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan

untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007:353).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *croanchbach alpha*. Penentuan reliable atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan  $r_{tabel}$  nya. Apabila nilai penelitian tersebut dikatakan reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *croanchbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007:353).

### Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel}$	Nilai kritis	Kesimpulan
1	kompensasi	,904	0,266	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	,949	0,266	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	,886	0,266	0,60	Reliabel

Sumber :Data Olahan Penelitian, 2016

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi. Jadi pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan itu juga dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru terlihat baik. Sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberi respon

setuju, walaupun masih ada yang menjawab kurang setuju. Akan lebih baik apabila pihak PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru memperhatikan kompensasi yang sudah ada. Dan juga memperhatikan tingkat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan. Karena pemberian kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik disertai motivasi kerja yang tinggi juga akan mendukung meningkatnya kinerja karyawan.

2. Sebaiknya PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru dapat mempertahankan bentuk-bentuk pemberian kompensasi yang ada, seperti pemberian jaminan keamanan & kesejahteraan kerja, pembeayaan upah pada saat tidak bekerja (cuti), pelayanan bagi pekerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan, memberi dorongan atau semangat pada karyawan untuk terusa maju dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi dan pengembangan karir pada karyawan agar lebih meningkat.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diikutsertakan penulis dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Penerbit Murai Kencana. Jakarta.
- Yuli Suwati,** *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.*
- P. Siagian, Sondang,** 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya,* Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduwan,** 2005. *Dasar-dasar Statistika,* CY. Alfabeta, Bandung.
- Mestika marisi,** 2014. *Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar*
- Nawawi Hadari H,** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan SP. H** Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Handoko T. Hani.** 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Penerbit FE UNIVERSITAS GAJAH MADA. Yogyakarta.
- Simamora, Henry.** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia Puatsaka. Jakarta.
- Samsudin, Sadili.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Pustaka Setia. Bandung
- Bungin, Burhan,** *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* Edisi Pertama, Jakarta: PT.Kencana, 2005
- Drs. M. Manullang, Marihot Manullang, S.E., M.M.** *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi pertama, september 2001
- Sugiyono.**2005. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Supranto.**1988. *Statistik teori dan aplikasi.*Penerbit erlangga, Jakarta.
- Sugiarto& Dergibson Siagian.** 2000. *Metode Statistika.* Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.