

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI TOKIO MARINE INDONESIA

Tamarine Maulidina Prixanta

tamarinemaulidina@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of motivation, compensation, and work satisfaction on the employees' performance at the PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Surabaya branch. The population was all employees at PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Surabaya branch. Moreover, the data were primary with instrument in the data collection was questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of the population was the sample. In line with that, there were 35 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25 version. Based on the classical assumption test result, it found that there were no deviate variables. The result of the hypothesis test (t-test) showed that motivation, compensation, and work satisfaction had a significant effect on the employees' performance of PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Surabaya branch.

Keywords: *Motivation, Compensation, Work Satisfaction, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tokio Marine Indonesia cabang Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasinya, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistical program for social science (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pada penelitian ini tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan uji hipotesis (t), maka menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Surabaya cabang Surabaya.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui bahwa pada dua tahun ini, Negara sedang mengalami musibah yang kita sebut Pandemi Covid-19. Bencana tersebut tentunya memiliki dampak yang membuat pendapatan perusahaan menurun cukup signifikan, dikarenakan keterbatasan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Namun dari semua itu, saat ini perusahaan mulai bangkit kembali. Para perusahaan sudah bisa beraktivitas secara normal kembali. Tentunya, peran karyawan sangatlah penting demi kemajuan aktivitas perkantoran agar menjadi normal. Sutrisno (2017:3) menjelaskan bahwa, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya dengan akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, rasa, niat). Pada hakekatnya, potensi sumber daya manusia merupakan suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun cara yang dapat membangkitkan semangat kerja untuk para karyawan, seperti pemberian motivasi, kompensasi, serta kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mereka memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mengetahui kinerja para karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja. Sistem ini membantu perusahaan untuk menetapkan tujuan, mengembangkan strategi untuk mencapainya, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Berikut data laporan pengukuran kinerja periode tahun 2017-2021, seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Laporan Pengukuran Kinerja Periode Tahun 2017-2021

No.	Indikator	Target	Realisasi				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Kuantitas Kerja	75	97,5	98,7	93,4	82,6	84,1
2.	Kualitas Kerja	75	92,4	89,6	97,8	73,4	74,5
3.	Tanggung Jawab	75	98,6	91,1	92,6	78,8	79,2
4.	Inisiatif	75	84,3	79,8	92,5	60,5	63,1
5.	Kerjasama	75	92,1	88,4	98,4	72,4	73,8
Rata-rata		75	92,9	89,5	94,9	73,5	74,9

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan kinerja karyawan pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan. Penurunan diakibatkan karena perusahaan melakukan sistem *work from home* (WFH) sesuai dengan anjuran pemerintah pusat sehingga motivasi karyawan menurun untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 2
Presentase Karyawan Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran	Pemberian Kompensasi
2020	35	68%	✓
2021	35	73%	✓
2022	35	81%	✓

Sumber: Data primer diolah, 2023.

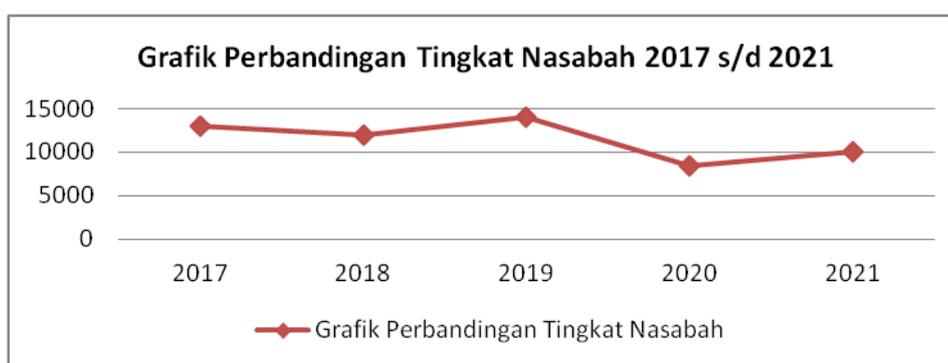
Tabel 2 menunjukkan bahwa presentase karyawan yang bekerja secara *work from home* (WFH) yaitu seluruh karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pemberian kompensasi berjalan dengan semestinya seperti pemberian gaji tetap penuh tanpa pemotongan, tunjangan asuransi dan hari raya, serta intensif karyawan pada saat melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Namun, pada saat sistem wfh, karyawan harus bekerja tanpa fasilitas yang disediakan dari kantor yang biasa mereka gunakan setiap harinya. Dengan minimnya fasilitas, karyawan cenderung kurang produktif saat melakukan pekerjaan dan menyebabkan turunnya pendapatan perusahaan yang sangat drastis. Selain itu, perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi berupa upah bonus kepada karyawan karena mereka tidak dapat mencapai target atau omset perusahaan. Adapun data target pendapatan dengan realisasi pendapatan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Target dan Realisasi Pendapatan Perusahaan

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan
2017	Rp 7.500.000.000	Rp 10.336.711.700
2018	Rp 7.500.000.000	Rp 9.357.071.986
2019	Rp 7.500.000.000	Rp 10.862.978.153
2020	Rp 7.500.000.000	Rp 6.918.009.500
2021	Rp 7.500.000.000	Rp 7.355.678.131

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 3 menunjukkan target pendapatan selama 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2020 dan 2021, PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga realisasi pendapatan pada tahun tersebut belum mencapai target yang diharapkan. Penurunan pendapatan ini terjadi karena tingkat nasabah tahun tersebut menurun yang dapat dilihat pada grafik perbandingan tingkat nasabah dibawah ini:



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 1
Grafik Perbandingan Tingkat Nasabah

Grafik 1 menunjukkan bahwa pada masa pandemi tahun 2020, perusahaan ini belum bisa menjangkau pangsa pasarnya sesuai target yang diharapkan sehingga mengalami penurunan. Namun pada tahun 2021 keadaan mulai membaik dan karyawan harus bekerja secara maksimal agar dapat mencapai target perusahaan. Untuk mencapai pangsa pasar yang lebih besar diperlukan strategi lebih lanjut dengan harapan agar dapat meningkatkan penjualan jasa sehingga perusahaan dapat mencapai kestabilan. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan motivasi yang dibutuhkan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Perusahaan juga harus menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan merasakan kepuasan kerja tersendiri. Selain itu, pemberian motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menambahkan kompensasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Dalam riset yang dilakukan oleh peneliti, mendapatkan informasi bahwa karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya merasakan beberapa keluhan pada saat sistem *work from home* (WFH), diantaranya yaitu kurangnya fasilitas pekerjaan seperti jaringan internet yang kurang kuat, kurangnya komunikasi, serta para karyawan mengalami kejenuhan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga motivasi karyawan untuk bekerja sangat kurang. Selain itu, karyawan tidak mendapatkan upah bonus karena tidak dapat mencapai target atau omset perusahaan. Namun perusahaan tidak menurunkan gaji karyawan dan memberikan upah lembur untuk karyawan yang bekerja di luar jam kerja. Pemberian

motivasi dan kompensasi berhubungan dengan tingkat produktivitas guna mencapai kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dan dapat mempresentasikan hasil kerja secara nyata dan terukur dengan kriteria yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017:463). Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut akan memudahkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong gairah dan semangat untuk bekerja dan membuat tingkat produktivitasnya tinggi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2018:127). Pada prinsipnya pemberian motivasi kepada seseorang itu mudah, yaitu dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Imtiyaz (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang berbeda pada penelitian Lestari dan Widiandhono (2019) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan baik. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan seperti uang, berupa barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Imtiyaz (2020), sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima dan hal-hal yang terkait faktor fisik dan psikologis. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem penilaiannya. Semakin tinggi nilai pengalaman aktivitas sesuai keinginan individu, semakin menyenangkan aktivitas tersebut. Sebaliknya, jika hasil yang dicapai seseorang lebih rendah dari yang diharapkan, maka membuat karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Manajer perusahaan harus memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan keinginan apa yang dapat memuaskan hati karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian oleh Imtiyaz (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda pada penelitian Suryanto (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada masalah tersebut dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya". Terdapat rumusan masalah yang terjadi pada penelitian ini, yaitu: (1) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya?; (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya?; (3) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya; (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya; (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah setiap kegiatan karyawan yang ditujukan untuk mengembangkan bisnis perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu dalam waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif merupakan hasil kerja yang mampu dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kerja juga digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2017:155), pengukuran kinerja yang tepat adalah: (1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi; (2) Targetkan standar kinerja untuk membuat tolak ukur; (3) Jaga jarak agar orang bisa melihat aksinya.

Motivasi

Motivasi merupakan sikap dan nilai yang tidak terlihat namun dapat memberikan kekuatan pada diri seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Menurut Sutrisno (2016:111), motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Busro (2018:51), motivasi merupakan daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2017:111) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (1) Keinginan untuk dapat hidup; (2) Keinginan untuk dapat memiliki; (3) Keinginan untuk mendapatkan imbalan; (3) Keinginan untuk diakui; (4) Keinginan akan kekuasaan. Sedangkan, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (1) Kondisi lingkungan kerja; (2) Kompensasi yang adil; (3) Supervisi yang baik; (4) Keamanan kerja tersedia; (5) Status dan tanggung jawab; (6) Regulasi yang fleksible.

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap imbalan yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang atau tunjangan lain atas kinerjanya di perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi merupakan segala penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah setiap imbalan langsung atau tidak langsung, financial atau non financial yang adil dan wajar kepada karyawan sebagai imbalan atau bantuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2006:188) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah: (1) Memenuhi kebutuhan finansial; (2) Meningkatkan produktivitas kerja; (3) Memajukan organisasi atau perusahaan; (4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Kepuasan Kerja

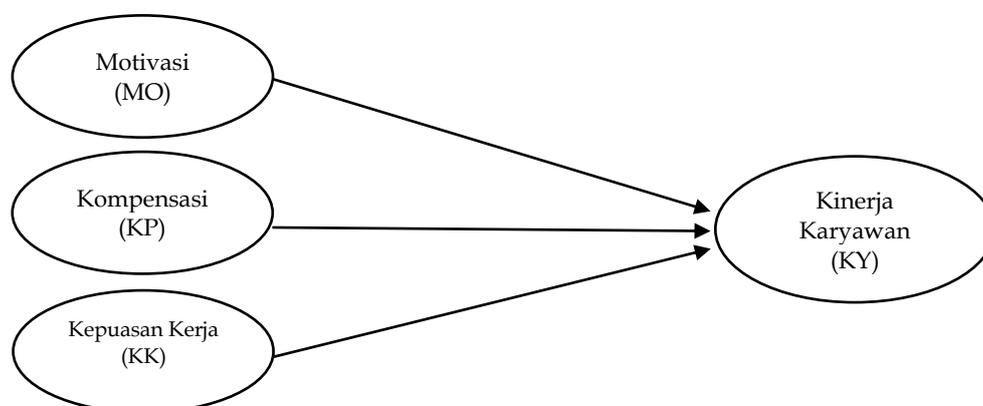
Kepuasan kerja adalah perasaan puas atas prestasi yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013:114), kepuasan kerja adalah kepuasan dalam pekerjaan dimana karyawan menerima

pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Nuraini (2013:115-116), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Upah yang sesuai; (2) Perlakuan adil; (3) Ketenangan bekerja; (4) Perasaan diakui; (5) Penghargaan hasil kerja; (6) Penyalur perasaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan, yang dilakukan oleh: (1) Imtiyaz (2020) menunjukkan hasil motivasi, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Marisa (2020) menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lestari dan Widiandhono (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Nuraeni dan Irawati (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Suryanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kompensasi pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pegawai. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat dimediasi oleh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. (6) Heryenzus dan Laia (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (7) Rahmawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. (8) Armudi *et al.* (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Sumber: Data yang Diolah Peneliti

Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik merupakan karyawan yang berinisiatif, ulet, tekun, dan tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiyaz (2020), Marisa (2020), dan Suryanto (2020), yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Widiandhono (2019), Armudi *et al.* (2018), Nuraeni dan Irawati (2020), Heryenzus dan Laia (2018), serta Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membalas jasa atas kerja keras yang dilakukan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi adanya *turn over* karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karena para karyawan merasa dihargai dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiyaz (2020), Marisa (2020), Lestari dan Widiandhono (2019), Nuraeni dan Irawati (2020), Heryenzus dan Laia (2018), serta Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2020) dan Armudi *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dari karyawan atas hasil pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Dengan adanya kepuasan yang dimiliki akan membuat karyawan memberikan kinerja yang maksimal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiyaz (2020), Marisa (2020), Lestari dan Widiandhono (2019), Nuraeni dan Irawati (2020), Heryenzus dan Laia (2018), serta Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2020) dan Armudi *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan informasi tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine

Indonesia Cabang Surabaya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah 35 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya yang dijadikan sebagai responden. Besar populasi yang akan diteliti sebanyak 35 karyawan sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan jenis data subjek dimana penyajian data yang mengandung pernyataan persepsi sampel atau responden tentang variabel yang telah disusun sebelumnya dalam penelitian untuk memperoleh informasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh sumber aslinya. Pengumpulan data menggunakan metode dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya. Kuesioner yang disebarakan berisi tentang pernyataan sesuai dengan variabel penelitian yang digunakan. Pengukuran bobot jawaban kuesioner berdasarkan skala likert agar dapat memperlihatkan seberapa besar setuju atau tidak setujunya responden kepada suatu pernyataan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel merupakan karakteristik dari objek atau subjek yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya dalam perusahaan yang telah berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja, (3) Tanggung Jawab; (4) Inisiatif; (5) Kerjasama.

Motivasi

Motivasi merupakan segala sesuatu yang menjadi dasar semangat atau dorongan kepada karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Maslow (2013:101), indikator motivasi kerja adalah: (1) Kebutuhan Fisiologis; (2) Kebutuhan Rasa Aman; (3) Kebutuhan Sosial; (4) Kebutuhan akan Penghargaan; (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan tertentu dari perusahaan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang diterima oleh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya secara langsung atau tidak langsung atas kinerjanya atau hasil dari pekerjaannya. Menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013:4), indikator kompensasi yaitu: (1) Upah dan Gaji; (2) Tunjangan; (3) Intensif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dari hasil pekerjaannya yang dirasakan seorang karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya. Pada umumnya, seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan apabila dirasa telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuan pekerjaan tersebut. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah: (1) Pekerjaan; (2) Upah; (3) Promosi; (4) Pengawas; (5) Rekan kerja.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang diperoleh setelah dilakukannya penelitian dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:160), sebuah kuesioner dianggap valid jika dapat mengukur dan mengungkapkan informasi secara memadai tentang variabel yang diteliti. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item - Total Correlation. Jika hasil dari output SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan masing-masing indikator pernyataan telah divalidasi. Adapun kriteria dalam pengujian analisis yaitu: (1) Jika nilai r hitung \geq dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid; (2) Jika nilai r hitung \leq dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid atau gugur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian dapat dipercaya atau tidak. Kuesioner dikatakan reliable ketika jawaban responden terhadap pernyataan tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Hal ini ditunjukkan oleh Sugiyono (2019:210) yang menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau Cronbach's alpha, instrumen dengan reliabilitas tinggi. Pengukuran reliabilitas memiliki kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $> 0,60$, maka pernyataan dianggap reliabel; (2) Jika nilai Cronbach's Alpha (R) $< 0,60$, maka pernyataan dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mempelajari hubungan secara linier antara beberapa variabel dan memprediksi variabel tersebut. Menurut Ghozali (2012:81), analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Dilihat dari jenis penelitian kuantitatif ini maka pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat melalui metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen yaitu motivasi (MO), kompensasi (KP), dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja karyawan (KY). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KY = a + b_1 MO + b_2 KP + b_3 KK + e$$

Keterangan:

KY : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Konstanta

KP : Kompensasi

MO : Motivasi

KK : Kepuasan kerja

b₁-b₃ : Koefisien variabel independen

e : *Error disturbance*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pernyataan ini diperkuat oleh Ghozali (2012:164) yang menyatakan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi residual. Terdapat 2 cara untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu sebagai berikut: (1) analisis statistik dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 maka hasil data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi ≤ 0.05 maka hasil data berdistribusi tidak normal; (2) analisis grafik dapat dilihat pada grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu data yang penyebarannya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola berdistribusi normal, sedangkan data yang penyebarannya menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mencari tahu apakah di dalam model regresi terdapat korelasi atau kolineritas antar variabel independen (Ghozali, 2012:105). Uji multikolinieritas dapat juga diuji melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, dengan asumsi yang digunakan sebagai berikut: (1) jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* ≤ 0.10 maka menunjukkan terjadinya multikolinieritas; (2) jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heterokedastistas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2012:139). Uji heteroskedastitas dapat ditemukan hasilnya dengan melihat dari *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak untuk digunakan atau tidak dalam melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun beberapa ketentuan dalam pengujian uji f, yaitu sebagai berikut: (1) jika tingkat signifikansi uji F ≤ 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan; (2) jika tingkat signifikansi uji F > 0.05 maka menunjukkan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan tentang variabel dependen. Adapun kriteria dalam pengujian yaitu jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun syarat uji hipotesis (t) dijelaskan sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi $t \leq 0.05$ maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai signifikansi $t > 0.05$ maka hipotesis ditolak dan variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji nvaliditas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel (0,05)	Sign. (2tailed)	Keterangan
Motivasi	MO1	0.668	0.3338	0.000	Valid
	MO2	0.629		0.000	Valid
	MO3	0.475		0.000	Valid
	MO4	0.564		0.000	Valid
	MO5	0.633		0.000	Valid
Kompensasi	KP1	0.799	0.3338	0.000	Valid
	KP2	0.852		0.000	Valid
	KP3	0.699		0.000	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.563	0.3338	0.000	Valid
	KK2	0.643		0.000	Valid
	KK3	0.505		0.000	Valid
	KK4	0.726		0.000	Valid
	KK5	0.768		0.000	Valid
Kinerja Karyawan	KY1	0.741	0.3338	0.000	Valid
	KY2	0.626		0.000	Valid
	KY3	0.646		0.000	Valid
	KY4	0.813		0.000	Valid
	KY5	0.690		0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pada tabel diatas mengungkapkan r tabel dalam penelitian ini $dF = (35-2) = 33$ dengan signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3338. Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel motivasi (MO), kompensasi (KP), kepuasan kerja (KK), dan kinerja karyawan (KY) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
MO	Motivasi	5	0.711	Reliabel
KP	Kompensasi	3	0.705	Reliabel
KK	Kepuasan Kerja	5	0.722	Reliabel
KY	Kinerja Karyawan	5	0.743	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pada tabel diatas menunjukkan masing-masing dari variabel independen dan dependen memiliki Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diuji kembali menggunakan data yang serupa.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coeddicients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.712	2.516	
MO	0.469	0.420	0.152
KP	0.402	0.162	0.335
KK	0.374	0.124	0.453

a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 6, dapat diperoleh hasil dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KY = 6,712 + 0,469 MO + 0,402 KP + 0,374 KK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) konstanta (KY) pada persamaan regresi linier berganda sebesar 6,712 yang menunjukkan bahwa apabila pengaruh motivasi (MO), kompensasi (KP), dan kepuasan kerja (KK) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 6,712; (2) koefisien regresi motivasi (MO) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,469 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (MO) dengan variabel kinerja karyawan (KY) pada PT Asuransi Tokio Marine Indonesia cabang Surabaya; (3) koefisien regresi kompensasi (KP) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,402 yang arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (KP) dengan variabel kinerja karyawan (KY) pada PT Asuransi Tokio Marine Indonesia cabang Surabaya; (4) koefisien regresi kepuasan kerja (KK) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,374 yang menunjukkan arah hubungan positif atau terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja (KK) dengan variabel kinerja karyawan (KY) pada PT Asuransi Tokio Marine Indonesia cabang Surabaya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

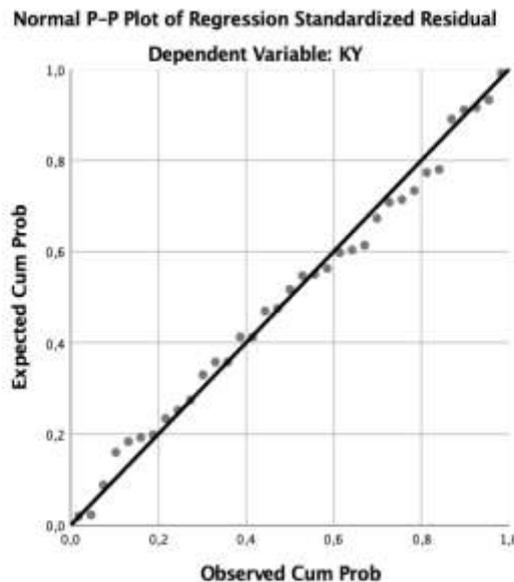
Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* (K-S):

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.18251660
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.067
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{cd}

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar ,200 dimana Asymp Sig lebih besar daripada 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang di ditetapkan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Analisis grafik dengan dilihat melalui grafik *normal probability plot*:



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut searah dengan garis diagonal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinieritas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

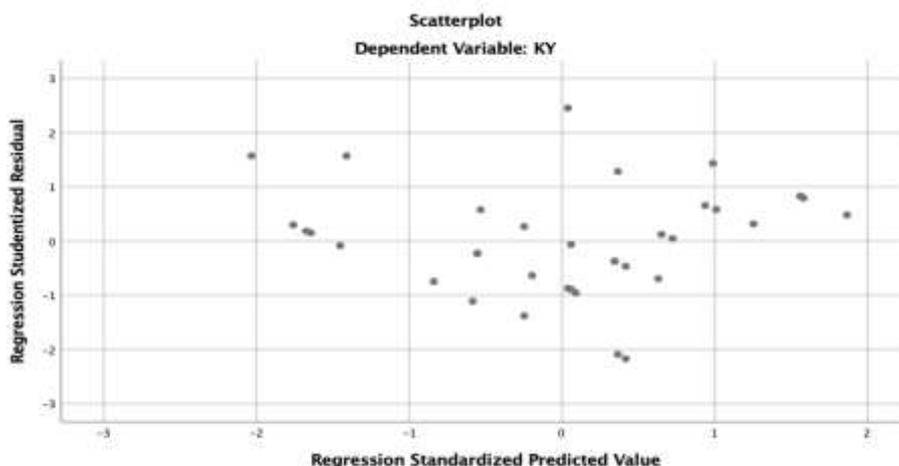
Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
MO	0.779	1.285	Tidak Terjadi Multikolinieraitas
KP	0.779	1.252	Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK	0.638	1.566	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: KY
Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi..

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS versi 25:



Sumber: Data primer diolah, 2023.

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas membentuk pola titik-titik menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Sumbu Y penyebarannya tidak menunjukkan bentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut merupakan hasil uji F pada penelitian ini yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANNOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.456	3	19.485	12.705	0.000 ^b
	Residual	47.544	31	1.534		
	Total	106.000	34			

a. Dependent Variable: KY

b. Predictors: (Constant), MO, KP, KK

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi nilai F dapat dikatakan telah layak untuk digunakan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.743 ^a	0.551	0.508	1.238

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hubungankorelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena nilai R lebih dari 0,5. Hal ini berarti bahwa sebesar 50,8% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja), sedangkan sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis (t)

Berikut ini hasil pengolahan uji hipotesis (t) yang diolah menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis (t)

	Model	t	Sig.	Keputusan
	MO	1.116	0.033	Signifikan
	KP	2.487	0.018	Signifikan
	KK	3.007	0.005	Signifikan

a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) variabel motivasi (MO) memiliki nilai sig sebesar $0,033 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_1) diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) variabel kompensasi (KP) memiliki nilai $0,018 < 0,05$, bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_2) diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (3) variabel kepuasan kerja (KK) memiliki nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa hipotesis (H_3) diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi pada t-statistic sebesar $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 4,51 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Motivasi (MO1) pada kuesioner yaitu, pemberian fasilitas kebutuhan fisiologi seperti makanan dan tempat tinggal agar memotivasi karyawan untuk bekerja. PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya memberikan fasilitas yang sama antar karyawan guna meningkatkan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai targetnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:111), motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Artinya, dengan perusahaan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam memenuhi tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imtiyaz (2020), Marisa (2020), dan Suryanto (2020), yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 4,49 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Kompensasi (KP3) pada kuesioner yaitu, pemberian intensif pada karyawan sangat mempengaruhi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya memberikan intensif untuk karyawan yang bekerja di luar jam kerja. Hal itu dapat memicu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah setiap imbalan langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial yang adil dan wajar kepada karyawan sebagai imbalan atau bantuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya, jika perusahaan memberikan intensif upah lembur secara adil maka karyawan akan tetap melaksanakan tugasnya dan kinerja karyawan pun meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imtiyaz (2020), Marisa (2020), Lestari dan Widiandhono (2019), Nuraeni dan Irawati (2020), Heryenzus dan Laia. (2018), serta Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, uji hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada tabel 14 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi sebesar 4,51 yang mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator Kepuasan Kerja (KK1) pada kuesioner yaitu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jobdesk jabatan sehingga dapat bekerja secara maksimal. PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuai jobdesk dan jabatan, sehingga karyawan merasa puas

dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan guna memicu kepuasan kerja mereka sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Artinya, kerja mengacu pada perasaan atau sikap tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang, promosi atau pelatihan, pengawasan rekan kerja, dan beban kerja. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan yang nyaman akan pekerjaannya dapat memicu semangat karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imtiyaz (2020), Marisa (2020), Lestari dan Widiandhono (2019), Nuraeni dan Irawati (2020), Heryenzus dan Laia (2018) dan Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan penulis mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.; (2) Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian dan dijawab seluruh karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya, namun terkadang responden memberikan jawaban pada kuesioner yang tidak menunjukkan kondisi yang sesuai pada perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil dari simpulan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran, yaitu sebagai berikut: (1) bagi PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya, sebaiknya perusahaan lebih sering melakukan evaluasi dan konseling secara berkala terhadap karyawan agar dapat mengetahui keinginan karyawan dan faktor apa saja yang dapat menimbulkan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang diberikan kepada perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.; (2) bagi karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia Cabang Surabaya, karyawan diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan maksimal dan sebaik-baiknya sehingga dapat mengoptimalkan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.; (3) bagi peneliti, dikarenakan banyaknya variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak lagi variabel sebagai variabel independen guna melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.

- Ahmudi, Farida, N., Susanty, A., Purwaningsih, R. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional IENACO* : 470-477.
- Aulia, A. F. dan Troena, E.A. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1 (2) : 1-19.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Yogyakarta.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heryenzus dan Laia, R. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB*, 6 (2) : 12-21.
- Imtiyaz, D. F. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Labora Duta Anugrah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9 (6) : 1-18.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Lestari, A. I., Widiandhono, H. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, 19 (1) : 202-211.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keduabelas*. Refika Aditama. Bandung.
- Marisa. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *Adl Islamic Economic*, 1 (1) : 1-12.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Alfabeta. Bandung.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Nuraeni, Y. S. dan Irawati, D. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Graha Hotel Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8 (3) : 244-255.
- Nuraini, T. 2013. *Menerjemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam. Pekanbaru.
- Putra, W.P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada The Win Hotel Surabaya. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Rahmawati, F. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suryanto, D. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*,1 (2) : 98-109.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.