

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***
(Studi Empirik Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak)

Latifah

Program Studi Manajemen Informatika AMIK "BSI Pontianak"
Jl. Abdurahman Saleh No.18A, Kota Pontianak, Indonesia
Email : latifah.lat@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study entitled Analysis of Influence Motivation Work To Performance With Job Satisfaction as an intervening variable (Empirical Study at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Branch Pontianak) to analyze the effect of work motivation on employee performance and job satisfaction as an intervening variable in PT. General Insurance Bumiputera Muda 1967 Branch Pontianak. This study uses a variable work motivation to analyze the influence on employee performance. In addition, this study also uses job satisfaction as an intervening variable to analyze the effect of indirect work motivation on employee performance. Methods of data collection using census sampling methods respondents are all employees except the leadership totaling 31 people. Data was collected using a questionnaire method is to give a list of questions directly to the respondents. Data analysis techniques in this study using path analysis which is operated by SPSS. The results showed a positive relationship between motivation and performance, the positive relationship between job satisfaction and performance as well as the positive relationship between motivation and job satisfaction. path analysis found that that motivation does not affect the performance through Job satisfaction. So it can be concluded that job satisfaction does not become an intervening variable between Motivation on Performance.

Keywords: *Motivation, Performance, Job Satisfaction, Intervening*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, semua organisasi, perusahaan maupun instansi harus mampu bertahan dan bersaing sehingga sumberdaya manusia dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Sumberdaya manusia harus mampu terus belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga kinerjanya berkembang secara maksimal karena manusia merupakan sumberdaya yang menempati posisi paling strategis di antara sumberdaya lainnya. Tanpa sumberdaya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan produk dan jasa.

Sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk terus melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja ini

sebagai upaya untuk melihat kemampuan, potensi, hasil yang dicapai maupun kelemahan dari karyawan. Bagi perusahaan, hasil penilaian ini akan memberikan dampak kepada pengambilan keputusan. Misalnya, untuk keperluan identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif (Murphy dan Cleveland (1995) dalam Sutrisno, 2011:154).

Peningkatan kinerja harus didukung dengan tingkat Motivasi dan kepuasan karyawan agar mampu menghasilkan yang lebih baik. Permasalahannya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga

tujuan perusahaan dapat tercapai. Jae (2000) dalam Ningrum (2013) menunjukkan bahwa Motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor Motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi). Hays dan Hill (1999) dalam Ningrum (2013) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak adalah sebuah perusahaan asuransi yang mulai berdiri pada tanggal 1 Maret 2003, Jl. Budi Karya No. 10 Pontianak dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Selama ini berbagai cara telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Motivasi karyawan melalui pemberian *reward*, bonus serta bentuk Motivasi non finansial seperti pelatihan, kegiatan seminar Motivasi dan kegiatan pengembangan diri. Namun hingga saat ini belum pernah dilakukan analisis apakah Motivasi yang telah diberikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, rekan sekerja, tempat kerja, fasilitas yang diberikan dan lain-lain. (pra penelitian, 2016). Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empirik Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak)

1.1. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak
- b. Apakah terdapat pengaruh positif kinerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak

- c. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak
- d. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi fungsi sebagai variabel *Intervening* dari Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

Machrony dalam Siswanto (2009: 119) mendefinisikan Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Kebutuhan merupakan fondasi yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (1984) dalam Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi, serta kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan

ide-ide serta memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan dari A. Maslow (1984) (Mangkunegara, 2009:100)

Selanjutnya, Abraham Maslow (1984) menurut Mangkunegara (2009:100) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Pemuasan kebutuhan dalam sehingga aspek tidak 100% karena masih banyak kebutuhan manusia yang tidak di jelaskan dalam teori ini. Hal ini digambarkan dalam bagan di bawah.

Dalam studi Motivasi lainnya, David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2009:96) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan

refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2. Kinerja

August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:50) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Sedangkan Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Penilaian kinerja dalam organisasi publik merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Penilaian pegawai memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback* (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:275).

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Dessler (2010:322) mendefinisikan penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relative terhadap standart prestasinya. Sedangkan Handoko (2010: 135) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (kinerja) sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mengakhiri tinjauan tentang pengertian kinerja pegawai selanjutnya TR Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:51), bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja)
- 2) *Promptness* (ketepatan)
- 3) *Initiative* (inisiatif)
- 4) *Capability* (kemampuan)
- 5) *Communication* (komunikasi)

2.3. Kepuasan Kerja

Hariandja (2009: 290) menyatakan :
 "kepuasan kerja adalah merupakan perasaan positif yaitu rasa puas atau perasaan negatif yaitu rasa kecewa terhadap pekerjaan yang merupakan perbandingan antara hasil yang didapat dengan harapan atau keinginan karyawan, yang diaplikasikan kedalam suatu sikap dan perbuatan, dimana, kondisi ini dilandasi oleh faktor-faktor tertentu"

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek (Hariandja,2009:291), yaitu :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses menaiki

jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikis.

3. MOTODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus sampling. Pertimbangan peneliti menggunakan teknik ini adalah terbatasnya jumlah populasi yang ada. Responden adalah seluruh karyawan terkecuali pimpinan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden dimintai pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert* 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat *numerical diskrit* dan diberi skor atau nilai. Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data.

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) menggunakan program SPSS 18.0.

Menurut Ghozali (2011) dalam Ningrum (2013), untuk menguji pengaruh variabel *Intervening* digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausal antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan

juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

4. PEMBAHASAN

Setelah proses skoring pada kuesioner, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah dikoreksi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 19. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah di susun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dengan menggunakan metode *Bivariate Pearson (Korelasi Product Moment Pearson)*. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua variabel butir-butir item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Penelitian ini juga telah diuji asumsi sehingga telah dinyatakan berdistribusi

normal, bebas dari permasalahan Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Model 1

Analisis regresi model 1 (satu) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*Intervening*).

Pada analisis regresi model 1 (satu) persamaan strukturalnya adalah:

$$\text{Kinerja} = a + b \text{ Motivasi} + e1$$

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing independen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,285	3,987		3,082	,000
Total_Motivasi	,405	,181	,383	2,235	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y1 = 12,285 + 0,405X + e$$

Keterangan:

Y1 = Kinerja

X1 = Motivasi

a= Konstanta

b = Koefisien Motivasi

e1 = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual Motivasi (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,082 > 0,6825$) maka H_0 di tolak, artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) model 1 (satu) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y1). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,383 ^a	,147	,118	1,942

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi
 Sumber : Data Olahan, 2016

Hasil analisis SPSS *Model Summary* menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,147 atau 14,7%. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi sebesar 14,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

2. Analisis Regresi Model 2

Analisis regresi model 2 (dua) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi model 2 (dua) persamaan strukturalnya adalah:

$$\text{Kepuasan Kerja} = a + b \text{ Motivasi} + e_2$$

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Motivasi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y2) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,315	3,179		2,301	,001
Total_Motivasi	,570	,145	,591	3,945	,000

b. Dependent Variable: Total_Kepuasan
 Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y_2 = 7,315 + 0,570X_1 + e_2$$

Keterangan:

Y₂ = Kepuasan kerja

X₁ = Motivasi

B₁ = Koefisien Motivasi

e₂ = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual Motivasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,945>0,6825) maka Ho di tolak, artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) model 2 (dua) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X1) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y2). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,591 ^a	,349	,327	1,548

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi
 Sumber : Data Olahan, 2016

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R *Square* adalah 0,349 atau 34,9%. Variabel kepuasan kerja (Y2) dapat dijelaskan oleh ikatan Motivasi (X1) sebesar 34,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

3. Analisis Regresi Model 3

Analisis regresi model 3 (tiga) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi model 3 (tiga) persamaan strukturalnya adalah:

Kinerja = a+b kepuasan kerja + e₃

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing variabel Kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y1) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,673	3,433		2,818	,000
Total_Kepuasan	,580	,173	,530	3,361	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja
 Sumber : Data Olahan,2016

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Y1 = 9,673+0,580X2+e₃

Keterangan:
 Y1 = Kinerja

X2= Kepuasan Kerja
 B1= Koefisien Kepuasan kerja
 E3 = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual Motivasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,361>0,6825) maka Ho di tolak, artinya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada PT.

Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) model 3 (tiga) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y1). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,530 ^a	,280	,256	1,784

a. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan

Sumber : Data Olahan, 2016

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,280 atau 28 %. Variabel Kinerja (Y1) dapat dijelaskan oleh ikatan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 28 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4. Analisis Regresi Model 4

Analisis regresi model 4 (empat) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada analisis regresi model 4 (empat) persamaan strukturalnya adalah:

Kinerja =b1 Motivasi+ b2 Kepuasan kerja+ e4

a. Uji Signifikansi Parameter Bersama (Uji F)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Hasil analisis statistik uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,919	2	18,459	5,663	,000 ^a
Residual	91,275	28	3,260		
Total	128,194	30			

a. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan, Total_Motivasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Data Olahan,2016

Berdasarkan pengujian SPSS parameter bersama, diperoleh hasil pengujian Motivasi dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,663 > 3,32$) maka H_0 di tolak, artinya bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) model 4 (empat) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,537 ^a	,288	,237	1,805

a. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan, Total_Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2016

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,288 atau 28,8 %. Variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh ikatan Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 28,8 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5. Analisis Jalur

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*Intervening*). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

a. Interpretasi Analisis Jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada Tabel 1 diperoleh nilai unstandardized coefficients beta variabel Motivasi terhadap kinerja sebesar 0,405. Nilai unstandardized coefficients beta sebesar

0,405 merupakan nilai path atau jalur P1.

Berdasarkan uji t yang tampak pada Tabel 3 diperoleh nilai unstandardized coefficients beta pada variabel Motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,570 merupakan nilai path atau jalur P2. Nilai unstandardized coefficients beta variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,580. Nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,580 merupakan nilai Path atau jalur P3.

Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada 2 diperoleh nilai

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,147} = 0,935$$

Pengaruh kausal empiris antara variabel Motivasi (X_1) terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu:

$$Y_1 = 12,285 + 0,405X_1 + 0,935$$

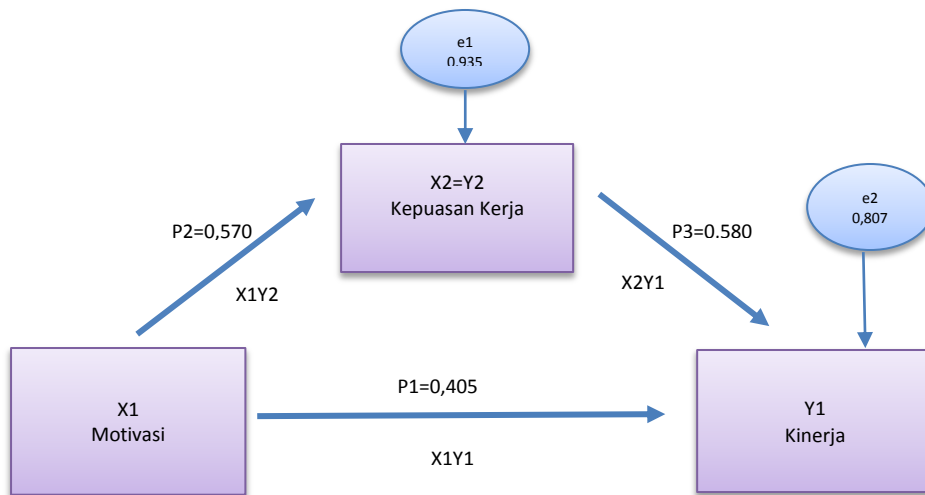
Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada Tabel 4 diperoleh $e2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,349} = 0,807$

Pengaruh kausal empiris antara variabel Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja struktural 2 (dua), yaitu:
 $Y2 = 7,315 + 0,570X1 + 0,807$

Pengaruh kausal empiris antara variabel *kepuasan* (X2) terhadap kinerja (Y1) struktural 3(tiga), yaitu:
 $Y1 = 9,673 + 0,580X2 + 0,849$

Berdasarkan uji R² yang tampak pada Tabel 6 diperoleh $e3 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1} - 0,280 = 0,849$

Intepretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Berikut adalah Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model ;

Tabel 9.
 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Unstandardized Coefficients Beta	T	Sig.	R ²
Pengaruh Langsung				
P1=X1 Y1	0,405	2,235	0,000	0,147
Pengaruh Tidak Langsung				
P2=X1Y2	0,570	3,945	0,000	0,349
P3=X2Y1	0,580	3,361	0,000	0,280

Sumber : Data Olahan, 2016

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *Exogenous* terhadap variabel *Endogeneous*.

1) Pengaruh langsung (X1Y1) = 0,405

2) Pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja)
 $X1*Y1 = (0,570)*(0,580) = 0,3306$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel *mediating*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ($0,405 > 0,330$).

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui kepuasan Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel *Intervening* antara Motivasi terhadap Kinerja.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Variabel Kinerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) sebesar 14,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
2. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Variabel kepuasan kerja (Y2) dapat dijelaskan oleh ikatan Motivasi (X1) sebesar 34,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
3. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Variabel Kinerja (Y1) dapat dijelaskan oleh ikatan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 28 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4. Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak. Variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh ikatan Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 28,8 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
5. Berdasarkan analisis jalur didapat bahwa bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui kepuasan Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel *Intervening* antara Motivasi terhadap Kinerja.

5.2. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja serta hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga direkomendasikan kepada pimpinan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak untuk terus memberikan upaya motivasi finansial maupun non finansial secara kontinu. Bentuk motivasi yang dapat diberikan berupa *reward* kehadiran, *reward* pencapaian target, mendatangkan motivator, memberikan pelatihan dan bentuk motivasi lain yang dapat meningkatkan performa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, penting untuk melakukan penelitian selanjutnya, untuk mengetahui gambaran variabel lain untuk memperkaya referensi ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Indeks
- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Siswanto, H. B., Pengantar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jurnal Ningrum, Ngesti Galih (2013).” Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Masters Thesis*, Diponegoro University. (<http://eprints.undip.ac.id/48118/>)

