

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (BISMA)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris di bidang bisnis dan manajemen.

SUSUNAN REDAKSI

Pelindung	: Drs. H. Setijo Budiadi, MM (Dekan FE Unesa)
Penasehat	: Drs. Purwohandoko, MM Drs. Wikono, MM Drs. Kirwani, SE, MM
Pemimpin Umum	: Dra. Jun Surjanti, SE, M.Si
Sekretaris	: Sri Setyo Iriani, SE, M.Si
Pemimpin Redaksi	: Putu Herry Sunarya, SE, MM
Wakil Pemimpin Redaksi	: Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi, MM
Bendahara	: Widyastuti, S.Si, M.Si
Redaktur Ahli	: Dr. Dewi Tri Wijayanti, M.Si Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, ST, M.Si Dra. Anik Lestari Andjarwati, MM Nadia Asandimitra, SE, MM Musdholifah, SE, M.Si Rikasari, SE, Ak, M.Comm
Mitra Bestari	: Prof. Dr. Djumilah Zein (Unibraw) Prof. Dr. H. Retig Adnyana, M.Si (Unesa) Prof. Dr. Muslich Anshori (Unair) Dr. Rer. pol. Debby Ratna Daniel, Ak (Unair) Dr. Muafi, SE, M.Si (UPN Yogyakarta) Budiono, SE, M.Si (ISEI)
Marketing dan Tata Usaha	: Nindria Untarini, SE, M.Si Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi :
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Unesa Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS. 702 Fax. 8299946
Email : nindria_u @ yahoo.com

B I S M A
Jurnal Bisnis dan Manajemen
Vol. I, No. 2, Februari 2009

DAFTAR ISI

1. Analisis Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur Go Publik yang Menerapkan Kebijakan Modal Kerja Agresif, Moderat, dan Konservatif di Bursa Efek Indonesia
Musdholifah & Eko Triambodo **84-93**
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (PERSERO) Gresik)
Rahmita Devi Maharani **94-102**
3. Penerapan Analisis Portofolio Saham dalam Rangka Optimalisasi *Return* dan Minimalisasi Risiko pada Perusahaan *Blue Chips*
Helda Puji Sofiana & Heri Widodo **103-118**
4. Persepsi Nasabah tentang Ketanggapan, Keramahan, Keandalan, Komunikasi, dan Mengerti Nasabah terhadap Pelayanan Bagian Prioritas PT. Bank Central Asia Surabaya
Arasy Alimudin & I Putu Artaya **119-130**
5. Loyalitas Pelanggan : Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Umum Syaiful Anwar Malang
Prasetyo Isbandono **131-139**
6. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Imbalan Ekstrisik dan Dampaknya pada kepuasan kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pemasaran di Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Cabang Malang)
Margono **140-147**
7. Model Konseptual Manajemen Konflik dalam Organisasi (Sebuah Kajian)
Dewie Tri Wijayati **148-157**
8. Pendekatan Manajemen Biaya untuk Meningkatkan Ketepatan Penghitungan Biaya Melalui *Time Driven Activity Based Costing System*
Agung Listiadi **158-166**

**PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP IMBALAN EKSTRINSIK DAN
DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di
Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Cabang Malang)**

MARGONO*

Abstract

This research is based on the fact that working satisfaction of the staff is an essential part for an organization. A low working satisfaction will give a bad effect for the organization. That is why the organization leader must be able to increase the working satisfaction of his staff by giving a fair and reasonable extrinsic payment. It should be in accordance with the working performance of the staff and the standard of the minimum regional wage. The purpose of this research is to know the effect of working performance on extrinsic payment and its impact on working satisfaction.

The research is case study. The data were taken from 47 responden and all were considered as population. The instrument for collecting the main data was done by distributing questionnaire and the data are measured by using likerd scale. The product Moment Corelation is used to test the validity of the data with the dedree of significance 0,05 while the reliability is test by using Alpa Cronbach technique with degree of significance 0,05. The descriptive analisis an path analysis are used to analyze the data. The researcher used F-Test, T-test, and R-test with the degree of significance the working satisfaction and payment.

The result shows that the quality of the staff performance has mostly been midified to meet the company's standard. Most of the staff working performance hared well by their leader. On thye other hand, most of extrinsic payment receveid by the staff has been given sufficient enough. Moreover, its amount is suitable with the staff working performance. The same thing is found out in relation to the staff working satisfaction which is quite good.

Key words : *Working performance, extrinsic payment, working satisfaction*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya baik yang bergerak di bidang jasa ataupun barang berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Bagi perusahaan yang *profit oriented*, tujuan utamanya adalah untuk memperoleh keuntungan optimal. Pencapaian keuntungabn dapat diperoleh dengan jalan peningkatan produktifitasi adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), karena manusia sebagai unsure yang merencanakan, mengelola, mengatur, dan mengendalikan operasional perusahaan. Factor Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan terdiri dari pemimpin dan orang – orang yang dipimpnnya atau dalam hal ini adalah karyawan.

Suatu organisasi menggunakan berbagai system imbalan untuk menarik seseorang agar mau bergabung, mempertahankan karyawan dan memotivasinya guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Kalau mamajer dapat mengembangkan dan menyampaikan imbalan dengan efektif, system

imbalan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menantang dan memuaskan. Imbalan ini juga mempunyai akibat pada prestasi dan perilaku (Gibson dkk, 1996).

Siswanto (1997) menyatakan bahwa system imnalan dapat memainkan peranan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, mengimbangi kekurangan – kekurangan komitmen apabila imbalan selayaknya dikaitkan dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang memperoleh imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya akan merasakan kepuasan. Kepuasan kerja itu perlu memelihara karyawan, agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Strauss dan Sayles (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja itu penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah

* Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi karena kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah yang lainnya (Handoko, 1996). Dalam suatu organisasi, salah satu gejala yang paling meyakinkan dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, mangkir dan tingkat keluarnya karyawan. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan – keluhan karyawan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif (Davis, 1996).

Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologis dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil, maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya (Davis, 1981).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran masing-masing dari variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, imbalan ekstrinsik dan kepuasan kerja pada karyawan Asuransi Jiwa BAJ Cabang Malang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja terhadap imbalan ekstrinsik secara langsung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja secara langsung?
4. Apakah ada pengaruh dari variable kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja terhadap kepuasan kerja melalui variable imbalan ekstrinsik secara tidak langsung?

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, imbalan ekstrinsik dan kepuasan kerja pada

karyawan Asuransi Jiwa BAJ Cabang Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja terhadap imbalan ekstrinsik secara langsung.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja secara langsung.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variable kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja terhadap kepuasan kerja melalui variable imbalan ekstrinsik secara tidak langsung.

Prestasi Kerja

Darma (1986) memberikan definisi prestasi kerja sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi. Prestasi kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan seseorang maupun sekelompok orang.

Prestasi kerja dapat pula diartikan suatu perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Feldman 1988 dalam Swasto 1996). Perpaduan antara kedua hal tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap optimalisasi prestasi kerja pegawai. Hasibuan (1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi Kerja

Menurut Siagian (1985), bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktifitas tinggi dan sebaliknya. Prestasi karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, mar'at (1982) secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu ; (1) factor individu dan (2) factor situasi. Perbedaan tersebut dikarenakan factor-faktor yang berbeda disetiap individu, misalnya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan factor-faktor individual lainnya.

Factor situasi jua berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan serta system kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang tinggi.

Imbalan

Imbalan ataupun kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1996). Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. program-program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila penggajian dan pengupahan tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bias kehilangan para karyawan dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Menurut Handoko (1996) tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah; (1) memperoleh personalia yang Qualified; (2) mempertahankan para karywan yang ada sekarang; (3) menjamin keadilan; (4) menghargai perilaku yang diinginkan; (5) mengendalikan biaya-biaya; (6) memenuhi peraturan-peraturan legal.

Kepuasan kerja

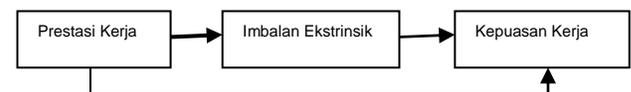
Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan amaka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian sebaliknya (As'ad 1998).

Secara komprehensif kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke dalam Luthans (1998), sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul dari penilaian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Berdasarkan hal tersebut, terdapat tiga dimensi kepuasan kerja; (1) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi kerja; (2) kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai; (3) kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

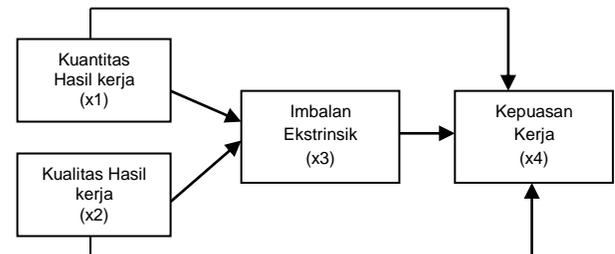
Davis (1996) memberikan definisi tentang kepuasan kerja, sebagai suatu ungkapan rasa senang atau tidak senang seorang karyawwan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja terjadi bilamana ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kessesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut.

Model Konseptual dan Hipotesis

Model konseptual



Model Hipotesis



Dari hipotesis yang didasarkan pada model analisis jalur maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variable kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja terhadap imbalan ekstrinsik secara langsung
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variable kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan imbalan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja secara langsung.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variable kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja terhadap kepuasan kerja melalui imbalan ekstrinsik secara tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Dalam suatu penelitian selalu terdapat populasi. Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan individu yang karakteristiknya akan diduga. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk kecil yaitu 47 orang maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Validitas instrumen ditentukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Bila skor butir pernyataan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alpha tertentu, misalnya 1% atau 5% maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Selanjutnya nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alpha tertentu, berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi,2003).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan bila suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Suatu pendekatan yang cukup populer untuk mendeteksi reliabilitas suatu instrumen adalah dengan menggunakan koefisien Alpha. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bilamana paling tidak nilai alphanya 0,6 (Widayat, 2004).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas. Regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Terhadap pelanggaran asumsi tersebut (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas) bagi persamaan regresi linier berganda perlu dideteksi.

Path

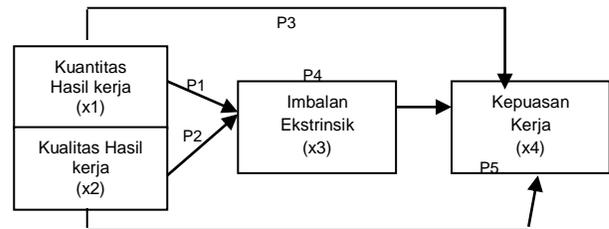
Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua, dan ketiga yaitu menguji dan menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari keadilan distributif (X1), keadilan prosedural (X2) dan keadilan interaksional (X3) terhadap kepuasan (Y1) dan loyalitas (Y2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisa *path* untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti dengan tingkat signifikansi (p < 0,05)

Menurut Gujarati (1997) untuk memperoleh nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi berganda, maka dalam pelaksanaan analisis datanya harus memenuhi beberapa asumsi klasik melalui: (1) Uji multikolinieritas antar variabel bebas, (2) Uji heterokedastisitas, (3) Uji normalitas dan (4) Uji linieritas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh; karena dari model yang disusun terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan. Selain itu variabel dependen pada satu hubungan yang sudah ada, akan menjadi variabel independen pada hubungan selanjutnya. Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun, 2002):

1. Merancang model berdasar konsep teori

Berdasarkan pada hubungan antar variabel secara teoritis tersebut, dapat dibuat model diagram *path* seperti pada gambar berikut:



Model pada Gambar ini juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan. Sistem persamaan ini disebut model struktural sebagai berikut:

$$X3 = \alpha1X1 + \alpha2X2 + \alpha3X3 + \epsilon1$$

$$X4 = \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4Y1 + \epsilon4$$

2. Pemeriksaan terhadap Asumsi yang Melandasi Analisis *Path*

Asumsi yang melandasi analisis *path* dalam penelitian ini adalah

- Di dalam model analisis *path*, hubungan antar variabel adalah linier.
- Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal, analisis *path* tidak dapat dilakukan.
- Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval
- *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran *valid* dan handal)
- Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan pada teori-teori dan konsep yang relevan.

3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Mengingat modelnya rekursif maka pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dengan menggunakan software SPSS Versi 11 melalui analisis regresi berganda yaitu dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial.

P1, P2, P3 = koefisien *path* pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel antara

P4, P5, P6 = koefisien *path* pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel tergantung

P7 = koefisien *path* pengaruh langsung antara variabel antara dengan variabel tergantung

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung merupakan perkalian dari pengaruh langsungnya. Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat disusun model lintasan pengaruh. Model lintasan inilah yang disebut analisis *path* yang menurut Solimun (2002) pengaruh *error* ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

Keterangan:

Pe_i = Pengaruh error

R_i = Koefisien regresi

4. Pemeriksaan Validitas Model

Langkah selanjutnya dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Sahih atau tidaknya suatu hasil analisis tergantung pada terpenuhinya tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model untuk analisis *path* yaitu koefisien determinasi total dan teori *trimming* (Solimun, 2002):

a. Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$Rm^2 = 1 - Pe_1^2 Pe_2^2 \dots Pe_p^2$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap Rm² sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R²) pada analisis regresi.

b. Teori Trimming

Uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai uji p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *trimming* ini maka jalur yang tidak signifikan dibuang.

5. Interpretasi hasil analisis

Langkah kelima dari analisis *path* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model dan kedua dengan menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel terikat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu :

a. Pengujian secara simultan

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut

1) Merumuskan hipotesis statistik

Ho₁ : Py_{x₁} = Py_{x₂} = Py_{x₃} = 0, artinya tidak terdapat pengaruh

Ha₁ : Py_{x_i} ≠ 0, dimana : i = 1,2,3, artinya terdapat pengaruh atau minimal terdapat satu koefisien jalur yang berpengaruh.

2) Melakukan uji statistik

Alat uji statistik yang digunakan untuk pengujian secara bersama-sama yaitu Uji-F. Besarnya nilai F dihitung dengan rumus yaitu :

$$F = \frac{(n - k - 1) \{ R^2 y(x_1 x_2 x_3) \}}{k \{ 1 - R^2 y(x_1 x_2 x_3) \}}$$

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: Ho diterima
 Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: Ho ditolak

b. Pengujian secara parsial

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis statistik

Jika hasil pengujian secara bersama-sama menolak H_{o1} , berarti sekurang-kurangnya ada sebuah $P_{yxi} \neq 0$. agar dapat diketahui P_{yxi} yang secara benar mempengaruhi variabel terikat, maka perlu dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis sebagai berikut :

H_{o2} : $P_{yxi} \leq 0$, dimana $i=1,2,3$

H_{a2} : $P_{yxi} \geq 0$, dimana $i=1,2,3$

2) Melakukan pengujian statistik

Alat uji statistik yang digunakan untuk pengujian secara parsial yaitu Uji-t. Besarnya nilai t_{hitung} dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{P_{yx_1}}{\sqrt{\frac{\{1 - R^2 y(x_1, x_2, x_3)\} CR1}{n - k - 1}}}$$

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_{o2} diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_{o2} ditolak

Semua penghitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer (*software*) program SPSS Versi 11 *for windows*.

Hasil Analisis Path.

Pengaruh kuantitas hasil kerja (x1), kualitas hasil kerja (x2) terhadap imbalan ekstrinsik (x3) secara langsung.

Berdasarkan uji bersama-sama dari masing – masing variable yaitu variable kuantitas hasil kerja (x1), kualitas hasil kerja (x2) terhadap imbalan ekstrinsik (x3) ternyata mempunyai korelasi berganda sebesar 0,581 dan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,337. Artinya kontribusi prestasi kerja terhadap imbalan ekstrinsik adalah 33,7%.

Nilai F hitung 9,923 lebih besar dari F table 3,238 dengan probabilitas 0,000 yang berarti

mempunyai pengaruh pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 1

t-hitung Pengaruh kuantitas kerja (x1), kualitas kerja (x2), terhadap imbalan ekstrinsik (x3) secara langsung

Variabel Bebas	Beta	t hitung	Sig t
X ₁	0,528	3,809	0,000
X ₂	0,122	0,882	0,383
Nilai R	= 0,581		
R Square	= 0,337		
F hitung	= 9,923		
Sig F	= 0,000		
F tabel	= 3,328		
Signifikan	= 0,05 (5%)		

Pengaruh Kuantitas hasil kerja (x1), kualitas hasil kerja dan imbalan ekstrinsik (x3) terhadap kepuasan kerja (x4) secara langsung

Berdasarkan uji bersama-sama dari masing-masing variable yaitu variable kuantitas hasil kerja (x1), kualitas hasil kerja (x2) dan imbalan ekstrinsik (x3) terhadap kepuasan kerja (x4) ternyata mempunyai korelasi berganda sebesar 0,688 dan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,473. Artinya kontribusi prestasi kerja dan imbalan ekstrinsik dalam menjelaskan ragam variable kepuasan kerja adalah 47,3% sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Nilai F hitung 11,376 lebih besar dari f table 2,852 dengan probabilitas 0,000 yang berarti mempunyai pengaruh pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 2

t-hitung Pengaruh Kuantitas hasil kerja (x1), kualitas hasil kerja (x2) dan imbalan ekstrinsik (x3) terhadap kepuasan kerja (x4) secara langsung

Variabel	Beta	t hitung	Sig t
X ₁	0,363	5,389	0,000
X ₂	0,058	0,459	0,649
X ₃	0,377	4,994	0,000
Nilai R	= 0,688		
R Square	= 0,473		
F hitung	= 11,376		
Sig F	= 0,000		
F tabel	= 2,852		
Signifikan	= 0,05 (5%)		

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pada analisis jalur dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap imbalan ekstrinsik dan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung. Untuk pengaruh secara langsung dari uji-t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kualitas hasil kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap imbalan ekstrinsik dan kepuasan kerja.
2. Dari analisis jalur yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel independen yang mempunyai pengaruh kuat terhadap imbalan ekstrinsik secara langsung adalah variabel kuantitas hasil kerja dengan koefisien beta sebesar 0,528. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah variabel imbalan ekstrinsik, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,377.
3. Karyawan pada level bawah dalam bekerja akan lebih memperhatikan imbalan ekstrinsik yang berupa imbalan finansial jika dibandingkan dengan promosi dan imbalan interpersonal. Karena mereka masih memprioritaskan kebutuhan sehari-hari sebagai kebutuhan pokok. Sedangkan karyawan level menengah keatas mereka lebih memprioritaskan imbalan ekstrinsik yang berupa promosi dan imbalan interpersonal, karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bukan menjadi prioritas utama lagi.

Saran-Saran

1. Menagcu pada hasil penelitian bahwa konsep prestasi kerja dan variabel imbalan ekstrinsik mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, walaupun pada kualitas hasil kerja mempunyai pengaruh yang lemah namun kualitas hasil kerja secara tidak langsung dapat mendukung pada kuantitas hasil kerja. Sebaiknya pihak Asuransi Jiwa BAJ tetap memperhatikan unsur-unsur yang mencakup dalam presetasi kerja dan iimbalan ekstrinsik, karena hal ini dapat cukup sensitif dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja kaaryawan perlu diperhatikan oleh pihak asuransi Jiwa BAJ karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.
2. Dilihat dari distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja pada aspek biaya operasional tetap/uang transport ternyata memberikan kontribusi yang palng rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja pada aspek yang lain. Hal ini kemungkinan disebabkan dengan ketidaksamaan dalam patokan pemberian biaya operasional tetap/uang transport yang didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja. Sebaiknya pihak Asuransi jiwa BAJ dalam memberikan iimbalan berupa biaya operasional tetap/uang transport didasarkan pada satu patokan saja yang dianggap adil bagi karyawan. Hal ini untuk menghindari adanya kecemburuan antar karyawan dalam penerimaan imbalan biaya operasional tetap/uang transport. Dengan demikian akan tercipta suatu keadilan dan kesamaan yang pada akhirnya menciptakan suatu kepuasan kerja yang lebih tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, apabila mengukur kualitas hasil kerja agen sebaiknya dilakukan oleh nasabah yang bersangkutan, karena mereka yang tahu pasti kualitas agen dalam melayani nasabahnya. Hal ini untuk mengurangi kebiasaan pengukuran.

DAFTAR ACUAN

- Arikunto, Suharsimi.1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Praktek*. Edisi Revisi IV, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 1996. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri..* Penerbit Alumni Bandung.
- Gujarati, Demodar. 1995. *Basic Econometrics*. Third Edition. McGraw-Hill International.
- Handoko. 1992. *Manajemen Sumber daya manusi: Dasar dan Kunci keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Luthans, F. 1988. *Organizational Behaviour*. International Editions. MCGraw-Hill Book Co, Singapore.
- Robbins. 1996. *Organization Behavior*. Jilid I, Edisi B. Indonesia. Terjemahan Hadayana Rojaatmaka. PT. Prenhallindo, Jakarta.