

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

Berdiri sejak tahun 1995, PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, London, Inggris. Prudential plc adalah sebuah grup jasa keuangan internasional terkemuka yang menyediakan jasa keuangan ritel dan pengelolaan dana di pasar-pasar terpilih: Inggris Raya, Amerika Serikat, Asia dan Eropa. Di Inggris, Prudential adalah penyedia jasa asuransi jiwa dan dana pensiun terkemuka yang menawarkan berbagai produk keuangan ritel. Prudential telah menyediakan jasa asuransi jiwa di Inggris selama lebih dari 160 tahun dan memiliki produk dana jangka panjang terbesar di Inggris selama lebih dari satu abad. Per 31 December 2010 mengelola dana lebih dari £340 miliar (Rp 4, 782 triliun). M&G adalah pengelola dana Prudential di Inggris Raya dan Eropa. Jackson National Life, yang diakuisisi Prudential pada tahun 1986, adalah penyedia jasa tabungan jangka panjang dan dana pensiun terkemuka bagi nasabah ritel dan institusi di Amerika Serikat. Di Asia, Prudential adalah perusahaan asuransi jiwa terkemuka dari Eropa yang memiliki jaringan bisnis yang tersebar di 12 negara: Cina, Hong Kong, India, Indonesia, Jepang, Korea, Malaysia, Filipina, Singapura, Taiwan, Thailand dan Vietnam.

Dengan menggabungkan pengalaman internasional Prudential di bidang asuransi jiwa dengan pengetahuan tata cara bisnis lokal, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Prudential Indonesia adalah pemimpin pasar dalam penjualan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (*unit link*) pertamanya di tahun 1999. Sebagai pemimpin pasar, Prudential Indonesia selalu berusaha untuk menyediakan produk *unit link* yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi kebutuhan nasabahnya, dalam setiap tahap kehidupan, mulai dari usia kerja, pernikahan, kelahiran anak, pendidikan anak, dan masa pensiun. Sampai dengan 31 Desember 2010, Prudential Indonesia memiliki 7 kantor pemasaran, yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, dan Batam dan 219 kantor keagenan (termasuk di Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Batam, dan Medan). Prudential Indonesia didukung oleh lebih dari 85.000 jaringan tenaga pemasaran berlisensi yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia, dan melayani lebih dari 1.100.000 nasabah.

Beberapa penghargaan yang diterima Prudential Indonesia selama masa beroperasinya, termasuk di tahun 2011 sampai dengan bulan Januari:

- Top Brand Award 2011 untuk kategori Asuransi Jiwa untuk kedua kalinya berturut-turut dari Majalah Marketing bekerja sama dengan Frontier Consulting Group.
- Indonesia Most Favorable Brand in Social Media kategori asuransi dari majalah SWA, SITTI (Sistem Iklan Teknologi Teks Indonesia) dan OMG.

- Digital Marketing Award 2010 untuk situs korporat dalam kategori asuransi jiwa dari majalah Digital Marketing bekerja sama dengan lembaga riset Survey One dari Marketing Group.
- Indonesia's Most Favorite Netizen Brand 2010 untuk kategori asuransi jiwa dari Marketeers bekerja sama dengan lembaga riset Mark Plus Insight.
- Indonesian Customer Satisfaction Award (ICSA) 2010 untuk kategori asuransi jiwa dari Majalah SWA bekerja sama dengan lembaga riset Frontier Consulting Group.
- Cabang Asuransi Jiwa Syariah Terbaik 2010 untuk kategori perusahaan asuransi jiwa dengan aset di atas Rp100 miliar dalam ajang "Investor Best Syariah 2010" dari Majalah Investor.
- Service Quality Award 2010. Menerima kualifikasi "Gold" untuk kategori "Life Insurance Services" dan kualifikasi "Diamond" untuk kategori "Health Insurance Services". Penghargaan diberikan oleh Majalah Marketing bekerja sama dengan Carre-CSL.
- Top Brand Award 2010 untuk kategori asuransi jiwa berdasarkan Top Brand Index 2010 dari Majalah Marketing bekerja sama dengan Frontier Consulting Group.
- Marketeers Award: Greatest Brand of the Decade. Editor's Choice untuk kategori asuransi jiwa, sub kategori merek produk untuk **PRUlink** dari MarkPlus, Inc bekerja sama dengan komunitas Marketeers.

- Indonesia's Most Admired Company (IMAC) 2010 dari Majalah BusinessWeek Bloomberg sebagai "The Best in Building and Managing Corporate Image" untuk kategori asuransi jiwa.
- Perusahaan Asuransi Jiwa Terbaik dalam ajang Investor Awards 2010 dari Majalah Investor untuk kategori aset lebih dari Rp10 triliun. Prudential juga berhasil mempertahankan trophy "Star Performer" karena telah memenangkan kategori ini selama 8 tahun berturut-turut.
- Insurance Award 2010. Posisi teratas dalam kategori "Good Life Insurance" sub kategori modal lebih dari Rp 250 miliar dalam ajang Insurance Awards 2010 yang diselenggarakan oleh Majalah Media Asuransi.
- The Best Islamic Life Insurance, The Most Expansive Insurance, dan The Most Profitable Investment dalam ajang Islamic Finance Award 2010 yang diselenggarakan oleh Karim Consulting.

#### **Logo Perusahaan.**

Simbol utama serta asal mula nama Prudential diambil dari figur Dewi Prudence (Dewi Kebijaksanaan). Dewi Prudence merupakan ciri khas dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan Prudential sejak pendiriannya pada tahun 1848. Sosok ini mewakili salah satu dari empat kebajikan utama dan mengandung arti perilaku bijaksana. Dewi Prudence selalu tampil dengan panah, ular, dan cermin.

Arti di balik simbol:

**Anak Panah**

Melambangkan kemampuan seorang pemanah yang jitu dan penuh perhitungan.



**Ular**

Merupakan lambang dari kearifan.

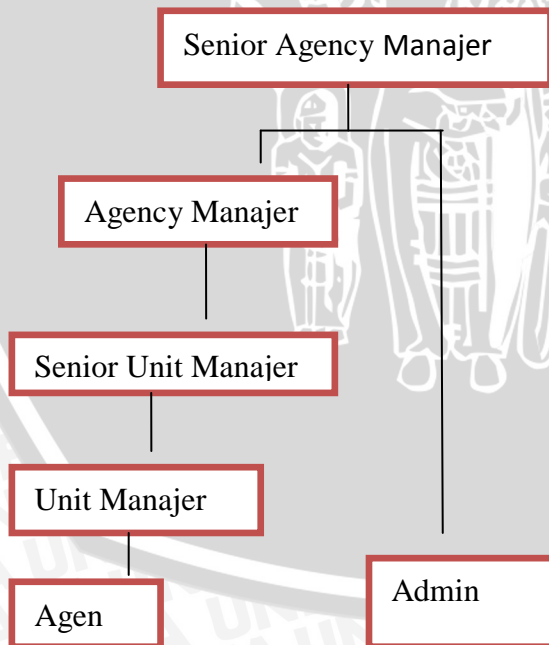


**Cermin**

Menggambarkan kemampuan seseorang untuk melihat dirinya apa adanya.



**Struktur Organisasi Kantor Agen PT. Prudential Life Assurance.**



Admin PT. Prudential Life Assurance, Malang 2013.

Deskripsi kerja pada kantor PT. Prudential Life Assurance, Malang.



a. Senior Agency Manajer :

- Memberikan target omset ke Agency Manajer.
- Menjaga kestabilan omset kantor agency.
- Mengontrol perkembangan kinerja Setiap pegawai.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Evaluasi kinerja setiap 4 bulan.

b. Agency Manajer :

- Memenuhi target omset yang di berikan Senior Agency Manajer.
- Membagi tugas kepada Senior Unit manajer untuk pencapaian target omset.
- Mengontrol perkembangan kinerja setiap senior unit manajer maupun unit manajer.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Melaporkan hasil kerja setiap 1 bulan.
- Mengevaluasi produktifitas setiap senior unit manajer maupun unit manajer.

c. Senior Unit Manajer :

- Mengontrol perkembangan kinerja unit manajer beserta agen.
- Memenuhi target omset yang di berikan Agency Manajer.
- Memberikan pelatihan pengembangan diri ke seluruh agen.
- Memberikan rekomendasi ke unit manajer untuk perekrutan agen baru.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap 2 minggu.

d. Unit Manajer:

- Merekerut agen baru.
- Membantu agen agar nasabah lebih cepat mencairkan klaim.
- Membantu agen agar nasabah lebih cepat mendapatkan polis asuransi.
- Mengontol kinerja agen.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap 1 minggu.

e. Agen :

- Mencari nasabah.
- Membantu Nasabah untuk pengajuan polis asuransi.
- Membantu Nasabah untuk pencairan klaim.
- Memberikan ilustrasi terhadap nasabah akan produk Prudential Life Assurance.
- Melaporkan kegiatan kerja setiap harinya.

f. Admin :

- Mendata dokumen masuk dan keluar.
- Mendata agen.
- Mengumpulkan berkas pengajuan polis.
- Mengumpulkan data pengajuan klaim.
- Melayani nasabah dan sebagai operator telepon.

## B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 60 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden

berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

**a. Usia Responden**

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

No	Usia	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	20 tahun - 30 tahun.	24	40
2	30 tahun - 40 tahun.	26	43,33
3	40 tahun - 50 tahun.	9	15
4	> 50 tahun.	1	1,67
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 24 senioritas atau 40%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 26 senioritas atau 43,33%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 9 senioritas atau 15%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 senioritas atau 1,67%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia dikatakan aktif bekerja.



## b. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	Laki – laki	26	43,33
2	Perempuan	34	56,67
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden atau 43,33%, sedangkan perempuan sebanyak 34 responden atau 56,67%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 34 orang atau 56,67%.

## C. Analisa Data

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Finansial (X1)

Variabel kompensasi finansial terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Finansial (X1)**

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1	8	13.33	40	66.67	11	18.33	1	1.67	0	0.00	3.92
X1.2	2	3.33	45	75.00	13	21.67	0	0.00	0	0.00	3.82
X1.3	3	5.00	46	76.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.87
X1.4	5	8.33	41	68.33	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.85
X1.5	6	10.00	42	70.00	12	20.00	0	0.00	0	0.00	3.90
X1.6	2	3.33	39	65.00	16	26.67	3	5.00	0	0.00	3.67
X1.7	7	11.67	39	65.00	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.88
X1.8	9	15.00	40	66.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.97
X1.9	5	8.33	41	68.33	14	23.33	0	0.00	0	0.00	3.85
							0	0.00	0		3.86

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.3 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 8 responden atau 13,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Tingkat keadilan gaji, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau

75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Tingkat pengaruh gaji terhadap pemenuhan kebutuhan sehari-hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 68,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Tingkat kesesuaian bonus dengan kesepakatan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Tingkat kesesuaian bonus dengan jumlah kehadiran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu tingkat kesesuaian gaji dengan jumlah tugas yang diselesaikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 11,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu Tingkat keadilan tunjangan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 68,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

#### **b. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Non Finansial (X2)**

Variabel kompensasi non finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi Non Finansial (X2)**

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X2.1	10	16.67	31	51.67	19	31.67	0	0.00	0	0.00	3.85
X2.2	2	3.33	35	58.33	22	36.67	1	1.67	0	0.00	3.63
X2.3	10	16.67	28	46.67	20	33.33	2	3.33	0	0.00	3.77
X2.4	9	15.00	38	63.33	12	20.00	1	1.67	0	0.00	3.92
X2.5	3	5.00	46	76.67	11	18.33	0	0.00	0	0.00	3.87
X2.6	2	3.33	42	70.00	16	26.67	0	0.00	0	0.00	3.77
											3.80

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.4 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 10 responden atau 16,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Tingkat penghargaan sosial, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 51,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Tingkat frekuensi pemberian pujian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 58,33%, yang

menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 36,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Tingkat kenyamanan tugas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 33,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu tingkat jalinan persahabatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 63,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu tingkat frekuensi pengembangan diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu tingkat peluang naik pangkat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau

3,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 70,00%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

**c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Y)**

Variabel kepuasan kerja terdapat sepuluh pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	8	13.33	33	55.00	18	30.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.80
Y2	4	6.67	40	66.67	15	25.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.78
Y3	4	6.67	43	71.67	13	21.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.85
Y4	3	5.00	51	85.00	6	10.00	0	0.00	0	0.00	60	100	3.95
Y5	3	5.00	43	71.67	14	23.33	0	0.00	0	0.00	60	100	3.82
Y6	5	8.33	44	73.33	11	18.33	0	0.00	0	0.00	60	100	3.90
Y7	5	8.33	36	60.00	19	31.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.77
Y8	8	13.33	33	55.00	18	30.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.80
Y9	12	20.00	36	60.00	11	18.33	1	1.67	0	0.00	60	100	3.98
Y10	8	13.33	39	65.00	13	21.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.92
													3.86

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 8 responden atau 13,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Posisi jabatan yang lebih baik, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 30,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Kesesuaian dengan keahlian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Pembayaran kompensasi sesuai dengan pekerjaan/kedudukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 71,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Pembayaran kompensasi sesuai dengan harapan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 85,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kelima yaitu Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 71,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23,33%,



yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Kesempatan yang sama untuk dipromosikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 73,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu Dukungan atasan terhadap pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu Hubungan dengan atasan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 30,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu Dukungan rekan kerja atas pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau

60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 18,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesepuluh yaitu Hubungan dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 13,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 65,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

**d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Z)**

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Z)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
Z1	11	18.33	36	60.00	12	20.00	1	1.67	0	0.00	60	100	3.95
Z2	5	8.33	36	60.00	19	31.67	0	0.00	0	0.00	60	100	3.77
Z3	16	26.67	32	53.33	12	20.00	0	0.00	0	0.00	60	100	4.07
Z4	9	15.00	33	55.00	16	26.67	2	3.33	0	0.00	60	100	3.82
Z5	6	10.00	40	66.67	12	20.00	2	3.33	0	0.00	60	100	3.83
													3.89

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 11 responden atau 18,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Meningkatnya

hasil kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Hasil kerja sesuai jumlah target dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 31,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Kerapian dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Ketelitian dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

**2. Analisis Inferensial**

**a. Pengaruh Secara Langsung**

**1) Analisis Jalur Model Pertama (X terhadap Y).**

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X terhadap Y).**

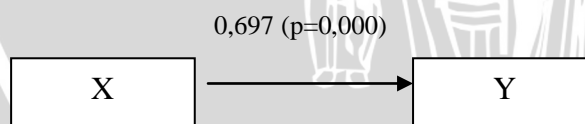
Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien beta			
X	0.697	7.409	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,697			
R square (R2)	: 0,486			
Adjusted R square	: 0,477			
F hitung	: 54,897			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.9 didapatkan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, karena  $H_0$  ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,477. Artinya bahwa 47,7% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi. Sedangkan sisanya 52,3% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian Pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) di dapatkan perhitungan secara parsial variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,697 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Model Analisis Jalur Persamaan Pertama**

## 2) Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Kedua (X,Y terhadap Z).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X, Y terhadap Z).

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X	0.510	4.052	0.000	Signifikan
Y	0.279	2.221	0.030	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R	: 0,732			
R square (R2)	: 0,536			
Adjusted R square	: 0,520			
F hitung	: 32,988			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013.

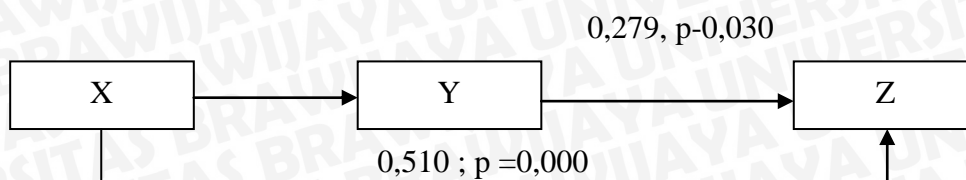
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 4.13 didapatkan nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, karena  $H_0$  ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,520. Artinya bahwa 52,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 48,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian pengaruh secara langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,510 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).
- b) Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,279 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,030 ( $0,030 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :

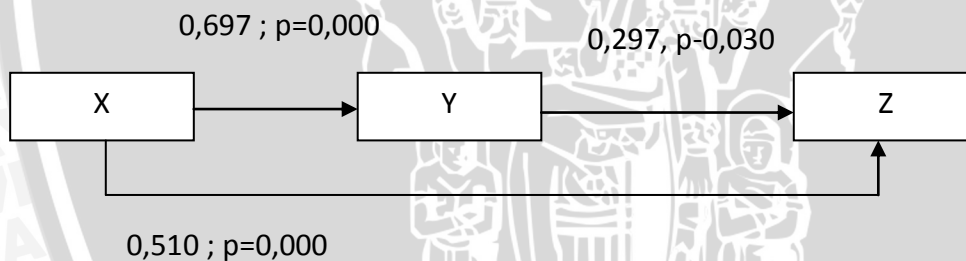


**Gambar 2**  
**Model Analisis Jalur Persamaan Kedua**

**b. Pengaruh Secara Tak Langsung**

Hasil uji juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui Kepuasan kerja (Y). Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar  $0,697 \times 0,279 = 0,194811$  atau dibulatkan menjadi 0,195. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,510 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,195.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan regresi jalur pertama maupun persamaan regresi jalur kedua adalah sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Model Analisis Jalur Keseluruhan**

**c. Uji Hipotesis**

**1. Persamaan Analisis Jalur Pertama**

Berdasarkan persamaan regresi model pertama diatas, dapat digunakan untuk menguji dua hipotesis, yaitu hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :



**a) Uji Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama dapat diterima dengan melihat nilai signifikan  $t = 0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**b) Uji Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua dapat diterima dengan melihat nilai signifikan  $t = 0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z).

**2. Persamaan Analisis Jalur Kedua**

Berdasarkan persamaan regresi model kedua diatas, dapat digunakan untuk menguji dua hipotesis, yaitu hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan uji hipotesis ketiga dapat diterima dengan melihat nilai signifikan  $t=0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,000 dengan  $\alpha 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial yaitu imbalan sosial dan imbalan karir yang seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Notoadmodjo (2003:153), “ Besar kecilnyakompensasi dapat mempengaruhi prestasi

kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”.

**b. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial yaitu imbalan sosial dan imbalan karir yang seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh

karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara (2000:84), “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja”.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seberapa besar kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,030 dengan alpha 0,05 ( $0,030 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran kompensasi, kepuasan terhadap promosi serta kepuasan terhadap lingkungan kerja diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 yang memiliki kategori baik berarti kepuasan kerja yang diberada pada karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Pada dasarnya setiap karyawan yang

merasakan kepuasan kerja akan meningkatkan sesuai dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kottler (2000:36) “kepuasan kerja merupakan indikator terbaik dari keuntungan perusahaan dimasa yang akan datang”.

Berdasarkan pembahasan hasil diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang. Dengan demikian sudah jelas bahwa dengan kompensasi yang tinggi baik finansial maupun non finansial, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kemudian peningkatan tersebut berdampak positif juga bagi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut secara langsung akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Agar dapat mengetahui hasil pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja harus dari kompensasi secara langsung yaitu sebesar 0,510. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,195.