

Pengaruh Motivasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Reni Devita

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

One important means on the Management of human resources in a organization is the creation of job satisfaction of employees. Job satisfaction is an individual attitude, the greater aspects of the work in accordance with the wishes and goals, the higher the perceived level. Based on the above, the authors are interested in making the study titled "The Effect of Motivation and Working Conditions on Job Satisfaction In PT. Insurance Mega Pratama Jambi Branch. To obtain empirical evidence of the level of job satisfaction is influenced by two independent variables, work motivation and working conditions to the population of employees of PT. Insurance Mega Pratama Jambi Branch, it can be formulated hypotheses as follows: (1) allegedly motivated, good working conditions and job satisfaction of employees are satisfied at PT. Insurance Mega Pratama Jambi Branch; (2) allegedly contained significant influence motivation and working conditions on job satisfaction at. Insurance Mega Pratama Jambi Branch. to determine the relationship anantara independent variables with the dependent variable which is formulated as follows: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. PT. Mega Pratama Insurance has been operating under the name PT. These Insurance Pledge Lloyd since 1959. In mid-2003, PT. Prima Executive acquire all shares of Bakrie Finance Corporation (BFC) in PT. These Insurance Lloyd Pledge. On March 8, 2004, PT. Insurance Mega Pratama officially operates with the new name. F test result showed that motivation and working conditions affect the job satisfaction. This is indicated by the value F_{hitung} 22.791. When compared with F table of 2.61, then the $F_{count} > F_{table}$ ($22.791 > 2.61$). T test results showed that motivation does not affect the job satisfaction while working conditions affect the job satisfaction. Based on the authors research will provide useful suggestions for the company: (1) the Head of Branch PT. Insurance Mega Pratama Jambi Branch to provide motivation and improvement of working conditions / work environment in order to improve employee job satisfaction, because based on research results and the motivation given the company a good working environment can improve employee job satisfaction, so as to improve employee performance; (2) for further research, is expected in future studies variables should develop research in order to gain a better understanding of the job satisfaction.

Key Word; The Motivation Of Working Conditions, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku tertentu dan mendorong semangat kerja seseorang. Menurut Moekijat (1992) dalam Chandra (2006:24), proses motivasi mencakup tiga hal yaitu: (1) pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, (2) Penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta, (3) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan sehingga tercapainya hasil kerja yang

baik dan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Selain faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana kondisi kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:10), kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Menurut Sunyoto (2013:10), kondisi kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dan akhirnya akan meningkatkan produktifitas. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Kepuasan kerja karyawan terkadang diabaikan, padahal kepuasan kerja berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampilkan sikap yang sebaliknya.

Menurut Robbins dalam Boiman (2013:2), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (1) Pekerjaan yang menantang, supervisi memberikan kesempatan untuk memilih tugas, kebebasan, dan pemberian *feedback*, (2) Penghargaan yang sepadan, adanya *reward* atas prestasi kerja, (3) Kondisi yang mendukung, adanya lingkungan kerja sesuai dengan individu serta terciptanya kenyamanan kerja, (4) Rekan kerja yang suportif, dan (5) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu, supervisi memberikan pekerjaan sesuai kemampuan disertai dengan pemberian pelatihan untuk pengembangan kemampuan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan program Asuransi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh produktifitas karyawan. Adapun perkembangan jumlah karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi dari tahun 2010-2014 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi Tahun 2013-2017

Tahun	Pendidikan Terakhir		Jumlah (orang)	Perkembangan (%)
	SMA (orang)	S1 (orang)		
2013	5	10	15	-
2014	4	14	25	66,67
2015	3	23	23	(8,00)
2016	3	22	26	13,04
2017	6	24	30	15,38

Sumber: PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi selama periode 2013-2017 mengalami fluktuasi namun cenderung meningkat ditahun terakhir. Pada tahun 2014 perkembangan jumlah karyawan naik sebesar 66,67%, yaitu dari 15 orang ditahun 2013 menjadi 25 orang ditahun 2014. Pada tahun 2015 perkembangan jumlah karyawan turun sebesar 8,00%, yaitu dari 25 orang ditahun 2014 menjadi 23 orang ditahun 2015. Pada tahun 2016 perkembangan jumlah karyawan naik sebesar 13,04%, yaitu dari 23 orang ditahun 2015 menjadi 26 orang ditahun 2016. Pada tahun 2017 perkembangan jumlah karyawan naik sebesar 15,38%, yaitu dari 26 orang ditahun 2016 menjadi 30 orang ditahun 2017. Sedangkan untuk melihat motivasi karyawan dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Perkembangan Absensi Karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi Tahun 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alfa (Hari)	Cuti (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Perkembangan Absen (%)
2013	15	297	29	13	31	67	140	-
2014	25	297	33	21	36	71	161	15,00
2015	23	297	42	35	27	69	173	7,45
2016	26	297	56	48	39	80	223	28,90
2017	30	297	69	56	48	90	263	17,94
		Rata-rata					192	17,32

Sumber: PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah absensi karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi selama periode 2013-2017 mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 perkembangan jumlah absensi karyawan naik sebesar 15,00%, yaitu dari 140 hari ditahun 2013 menjadi 161 hari ditahun 2014. Pada tahun 2012 perkembangan jumlah absensi karyawan turun sebesar 7,45%, yaitu dari 161 hari ditahun 2013 menjadi 173 hari ditahun 2013. Pada tahun 2014 perkembangan jumlah absensi karyawan naik sebesar 28,90%, yaitu dari 173 hari ditahun 2015 menjadi 223 hari ditahun 2016. Pada tahun 2017 perkembangan jumlah absensi karyawan naik sebesar 17,94%, yaitu dari 223 hari ditahun 2016 menjadi 263 hari ditahun 2017

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Robbins (2008) dalam Darmawan (2013:1) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya, menurut Mulyasa (2003:112), motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Sunyoto (2013:1) mengemukakan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik Sunyoto (2013:4): Prestasi, Promosi atau kenaikan pangkat, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Keberhasilan dalam bekerja, dan Pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi: Gaji, Kondisi kerja, Status, Kualitas supervisi, Hubungan antarpribadi, dan Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun kondisi lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang melaksanakan proses produksi. Menurut Stewart and Stewart (1983:53) kondisi kerja adalah sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Beberapa faktor kondisi kerja (Ahyari dalam Sunyoto, 2013:11) sebagai berikut: Penerangan, Kebisingan, Suhu udara, Ruang gerak yang diperlukan, Pewarnaan, dan Keamanan

Kepuasan Kerja

Handoko (2008) mengemukakan kepuasan kerja sebagai : Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan ini juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Handoko (1998) dalam Sinaga (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi organisasi pada tiga hal yaitu prestasi kerja, *turn over*, karyawan, serta umur jenjang pekerjaan. Menurut Sunyoto (2013:85) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: Pekerjaan itu sendiri, Upah/Gaji, Promosi, Supervisi, Kelompok kerja, Kondisi kerja/lingkungan kerja

Hipotesis

Untuk mendapatkan bukti empiris tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dan kondisi kerja dengan populasi karyawan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi, maka dapat dirumuskan bahwa diduga motivasi tinggi, kondisi kerja baik dan kepuasan kerja karyawan puas pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi.

METODE

Populasi merupakan jumlah dan keseluruhan objek (satuan - satuan atau individu - individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto: 1993:107) Objek penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan. Budiyo (2000:130) mendefinisikan populasi atau universal adalah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi yang berjumlah sebanyak 30 karyawan. Sample dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi yang berjumlah sebanyak 30 karyawan.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif, Metode analisis ini untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama. Penelitian akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan menggunakan skala. Untuk mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam kuantitatif dilakukan dengan skoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan 1-5 kategori pilihan, yaitu: Skor 5 = (SS) Sangat Setuju / (SP) Sangat Puas, Skor 4 = (S) Setuju / (P) Puas; Skor 3 = (CS) Cukup Setuju / (CP) Cukup Puas; Skor 2 = (TS) Tidak Setuju / (TP) Tidak Puas; Skor 1 = (STS) Sangat Tidak Setuju / (STP) Sangat Tidak Puas

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap perputaran karyawan kontrak digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2010;225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus untuk menghitung interval sebagai berikut : Skor terendah : Bobot terendah x jumlah sampel; Skor tertinggi : Bobot tertinggi x jumlah sampel; Skor terendah = $1 \times 30 = 30$; Skor tertinggi = $5 \times 30 = 150$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001;58) digunakan rumus Slovin sebagai berikut Rentang skala = $\frac{n(m-1)}{m}$

Dimana : n = Jumlah Sampel; m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

Berdasarkan rentang skala tersebut diketahui jawaban penelitian disusun dengan interval sebagai berikut:

30 – 54	=	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Puas
54 – 78	=	Rendah / Tidak Baik/ Tidak Puas
79 – 102	=	Cukup / Cukup Baik / Cukup Puas
103 – 126	=	inggi / Baik / Puas
127 – 150	=	Sangat Tinggi / Sangat Baik / Sangat Puas.

Alat Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan sebaiknya terdistribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas, dengan ketentuan: Probabilitas > 0,05 : hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal Probabilitas < 0,05 : hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai batas yang digunakan dalam penilaian ini adalah nilai tolerance yang mendekati 1 atau sama dengan nilai VIF disekitar angka 10. Gejala multikolinearitas akan diidentifikasi jika VIF lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

Analisis Regresi Berganda

Model ini merupakan model regresi sederhana dimana untuk mengetahui atau menjawab tujuan penelitian kedua, ketiga dan keempat. Data ini kemudian dimasukkan kedalam analisis linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diformulasikan sebagai berikut: (Sumber : Firdaus, 2004 hal 32)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kondisi Kerja

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Langkah - langkah dalam uji F antara lain:

- a. Membuat rumusan hipotesis
Ho ; $b_1 = b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.
Ha ; $b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Tentukan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5 \%$ atau 0,05
- c. Kriteria Keputusan
Jika F hitung < F tabel : berarti Ho diterima (tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja)
Jika F hitung > F tabel : berarti Ho ditolak (terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja (Firdaus, 2004:58)

Uji Parsial (Uji t)

Langkah - langkah dalam uji t antara lain:

- a. Membuat rumusan hipotesis
Ho ; $b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
Ha ; $b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
Ho ; $b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari kondisi kerja terhadap kepuasan kerja

- Ha ; b1 \neq 0 artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari kondisi kerja terhadap kepuasan kerja
- b. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$
 Kriteria Pengujian :
 Jika t hitung < t tabel : berarti Ho diterima
 Jika t hitung > t tabel : berarti Ho ditolak (Firdaus, 2004:58)

HASIL

Analisis Motivasi Kerja Pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Tabel 3
Rekap Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Tafsiran
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan selalu memberi promosi jabatan pada karyawan berprestasi.	-	-	4	23	3	119	Tinggi
2	Jenis pekerjaan ini memotivasi karyawan untuk menunjukkan diri sebagai karyawan berprestasi.	-	-	7	18	5	118	Tinggi
3	Karyawan dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.	-	-	5	22	3	118	Tinggi
4	Penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.	-	-	-	3	27	117	Tinggi
5	Promosi jabatan yang pernah karyawan terima memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi.	-	-	5	24	1	116	Tinggi
6	Pengakuan perusahaan memotivasi karyawan untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugas.	-	-	-	4	26	116	Tinggi
7	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi karyawan untuk berbuat yang terbaik.	-	-	-	4	26	116	Tinggi
8	Rasa tanggungjawab memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.	-	-	7	22	1	114	Tinggi
9	Adanya pengakuan perusahaan atas keberhasilan karyawan dalam bekerja telah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.	-	-	7	22	1	114	Tinggi
10	Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan diri.	-	-	-	7	23	113	Tinggi
Rata-rata		-	-	6	15	12	116,1	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 116 artinya motivasi kerja yang diberikan perusahaan selama ini dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi. Hasil jawaban tertinggi berkaitan dengan indikator promosi jabatan pada karyawan berprestasi dengan skor sebesar 119. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan diri dengan skor sebesar 113.

Analisis Kondisi Kerja Pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Tabel 4
Rekap Jawaban Responden Tentang Kondisi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Tafsiran
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat keamanan kerja di perusahaan selama ini baik.	-	1	1	8	20	137	Sangat Baik
2	Ruang gerak di tempat saya bekerja telah sesuai dengan yang karyawan perlukan.	1	-	-	17	12	129	Sangat Baik
3	Penerangan di tempat karyawan bekerja selama ini baik.	-	1	1	19	9	126	Baik
4	Karyawan bersemangat kerja pada suhu udara yang ada.	-	1	-	21	8	126	Baik
5	Lingkungan kerja karyawan tidak bising.	-	1	5	19	5	118	Baik
6	Kurangnya penerangan ditempat karyawan bekerja dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.	-	3	6	14	7	115	Baik
7	Pewarnaan ruangan di tempat karyawan bekerja mampu menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.	1	3	6	12	8	113	Baik
8	Kebisingan dapat mengganggu karyawan dalam bekerja.	-	4	7	15	4	109	Baik
9	Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan.	-	4	7	15	4	109	Baik
Rata-rata		1	2	4	16	9	120	Baik

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 120 artinya kondisi kerja tempat karyawan bekerja selama ini dinilai baik oleh karyawan pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi. Hasil jawaban tertinggi berkaitan dengan indikator tingkat keamanan kerja di perusahaan selama ini baik dengan skor sebesar 137. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan dengan skor sebesar 120.

Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi

Tabel 5
Rekap Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STP	TP	CP	P	SP	Skor	Tafsiran
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan antar karyawan selama ini sangat baik.	-	1	-	11	18	136	Sangat Puas
2	Karyawan puas dengan kondisi lingkungan kerja saya yang nyaman dan menyenangkan.	-	1	1	9	19	136	Sangat Puas
3	Supervisor sangat memahami kepentingan karyawan dan karyawan memiliki hubungan personal yang baik dengannya.	-	-	-	19	11	131	Sangat Puas
4	Kondisi kerja di tempat karyawan	-	-	2	17	11	129	Sangat

	bekerja sangat menarik.							Puas
5	Supervisor memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan.	-	4	-	10	16	128	Sangat Puas
6	Karyawan memiliki kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerja dan merasa puas dengan hal ini.	-	1	4	14	11	125	Puas
7	Selama bekerja di perusahaan, karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan saya.	-	4	-	10	16	128	Sangat Puas
8	Karyawan puas dengan pekerjaan yang berupa tugas-tugas yang menarik.	1	2	6	15	6	113	Puas
9	Karyawan mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini.	1	4	3	16	6	112	Puas
10	Karyawan selama ini merasa puas dengan gaji/upah yang diterima.	1	3	3	19	4	112	Puas
11	Karyawan puas pernah mendapatkan promosi jabatan karena meningkatkan pendapatan dan status sosial karyawan.	2	4	2	15	7	111	Puas
Rata-rata		1,3	3	3	14	11	123	Puas

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 123 artinya kepuasan kerja karyawan bekerja selama ini dinilai cukup baik oleh karyawan pada PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi. Hasil jawaban tertinggi berkaitan dengan indikator hubungan antar karyawan selama ini sangat baik dengan skor sebesar 136. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator karyawan puas pernah mendapatkan promosi jabatan karena meningkatkan pendapatan dan status sosial karyawan dengan skor sebesar 111.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.375	8.257		.409	.686
	Motivasi	.326	.253	.168	1.288	.209
	Kondisi_Kerja	.775	.119	.851	6.531	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan hasil regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,375 + 0,326X_1 + 0,775X_2 + e$$

Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88065791
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
Asymp. Sig. (2-tailed)		.670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, terlihat bahwa nilai K-S sebesar 0,724 dengan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar 0,670, yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik. Hasil pengujian multikolinieritas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

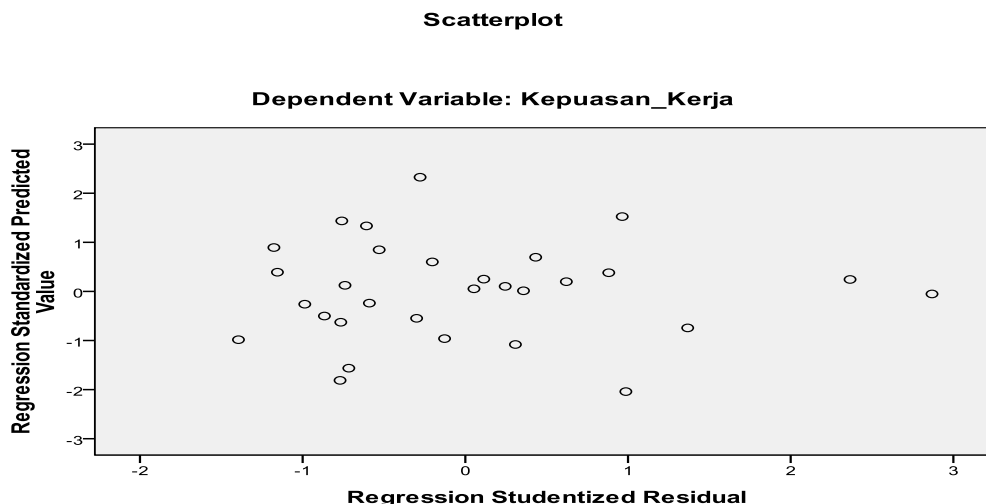
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.812	1.231
Kondisi_Kerja	.812	1.231

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance Value* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Uji F

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.273	2	203.136	22.791	.000 ^a
	Residual	240.648	27	8.913		
	Total	646.920	29			

a. Predictors: (Constant), Kondisi_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 22,791. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,61, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,791 > 2,61$).

Uji t

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.375	8.257		.409	.686
	Motivasi	.326	.253	.168	1.288	.209
	Kondisi_Kerja	.775	.119	.851	6.531	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.375	8.257		.409	.686
Motivasi	.326	.253	.168	1.288	.209
Kondisi_Kerja	.775	.119	.851	6.531	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t variabel motivasi (X_1) sebesar 1,288. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,288 < 2,021$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,809. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Tujuan pemberian motivasi untuk mendorong gairah semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Keberhasilan pimpinan memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t variabel kondisi kerja (X_2) sebesar 6,531. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,531 > 2,021$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kondisi kerja, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Menurut Sunyoto (2013:10), kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dan kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi kerja organisasi walaupun sistem produksi organisasi terlaksana dengan baik, tetapi jika perencanaan kondisi kerja yang baik terlupakan kemungkinan sistem telah direncanakan dengan matang tidak dapat berjalan dengan memuaskan. Sedangkan uji hipotesis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Berdasarkan hipotesis diduga motivasi tinggi. Berdasarkan hasil skala likert diperoleh skor rata-rata sebesar 116,1 dengan tafsiran tinggi, artinya hipotesis diterima.

b. Kondisi Kerja

Berdasarkan hipotesis diduga kondisi kerja baik. Berdasarkan hasil skala likert diperoleh skor rata-rata sebesar 120 dengan tafsiran baik, artinya hipotesis diterima.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis diduga kepuasan kerja puas. Berdasarkan hasil skala likert diperoleh skor rata-rata sebesar 123 dengan tafsiran puas, artinya hipotesis diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, kondisi dan kepuasan kerja pada PT.Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi.
 - a. Motivasi kerja tinggi, dengan skor rata-rata sebesar 116,1.
 - b. Kondisi kerja baik, dengan skor rata-rata sebesar 120..
 - c. Kepuasan kerja puas, dengan skor rata-rata sebesar 123.
2. Pengaruh motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi.
 - a. Pengaruh variabel motivasi (X_1) sebesar 0,326. Koefisien bertanda positif, ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi 1%, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,326.
 - b. Pengaruh variabel kondisi kerja (X_2) sebesar 0,775. Koefisien bertanda positif, ini berarti bahwa setiap peningkatan kondisi kerja 1%, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,775.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Asuransi Mega Pratama Cabang Jambi.
 - a. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji F maka diperoleh hasil secara simultan motivasi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - b. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t maka diperoleh hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - c. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t maka diperoleh hasil kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - d. Berdasarkan uji deskriptif hipotesis variabel motivasi, kondisi kerja dan kepuasan kerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Ferdinan Kris. 2006. **Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Semarang. Skripsi S2 Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Jakarta

- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta
- Henyito, Yayat, 2004, **Manajemen**, Edisi Kedua, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja**. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. **Manajemen SDM Strategik**, PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2001, **Pengantar Manajemen Personalia**, Penerbit Pustaka Agung, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, 2006. **Manajemen**, Liberty, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Perilaku Organisasional. CAPS (Center For Academic Publishing Service)**, Yogyakarta.
- Thaha Miftah, (2002), **Ilmu Manajemen**, Penerbit Pustaka Karya Cetakan ke-1, Jakarta