

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan PT. AXA FINANCIAL INDONESIA

PT. AXA Financial Indonesia melakukan kegiatannya dibawah naungan AXA Group, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan berskala internasional, dan didirikan di Paris, Perancis pada tahun 1816. Perusahaan ini menawarkan serangkaian produk jasa keuangan untuk perusahaan atau individu dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi kerugian, manajemen keuangan, reasuransi dan perlindungan kesehatan. Saat ini AXA Group melayani lebih dari 50 juta nasabah diseluruh dunia, yang beroperasi di 60 negara dan 5 benua dengan dukungan 112.000 karyawan professional. Pada tahun 2005 mencatat kinerja yang sangat luar biasa dan dimuat dalam majalah Fortune 500, dimana tercatat asset under management sebesar 1,06 triliun Euro, pendapatan konsolidasi sebesar 72 milyar Euro dan laba bersih (setelah pajak) sebesar 3,3 milyar Euro.

Untuk kawasan Asia Pasifik, AXA Group beroperasi di negara Hongkong, Philippina, Thailand, Malaysia, Singapura, Korea, India, Jepang China dan Indonesia dengan menggandeng perusahaan-perusahaan keuangan papan atas di setiap Negara dalam menjalankan operasinya. Di Indonesia AXA Group memiliki unit bisnis AXA Financial Indonesia, AXA Services Indonesia, AXA Asset Management, AXA Life Indonesia dan AXA Mandiri Financial Services Indonesia.

Pada mulanya AXA Financial Indonesia beroperasi di Indonesia sejak tahun 1993, dengan manajemen lokal dan berkembang secara terus menerus secara signifikan. Pada tahun 2004 mendapat penghargaan dari Super Brand sebagai perusahaan asuransi jiwa yang paling dipercaya oleh masyarakat Indonesia dengan pertumbuhan bisnis tertinggi. Pada saat itu AXA Financial Indonesia bernama PT MLC Life Indonesia, dengan saham 100% dimiliki oleh National Australia Bank dibawah National Australia Group (group keuangan terkemuka di negara Australia). Kemudian pada tanggal 8 Mei 2006, di negara Indonesia diperkenalkan dengan PT asuransi jiwa baru yang bernama AXA Financial Indonesia dimana 100% sahamnya dimiliki oleh AXA Group Perancis, dengan investasi lebih dari 4 triliun rupiah untuk membeli jaringan bisnis asuransi jiwa MLC di Hongkong dan Indonesia. AXA Financial Indonesia adalah bagian dari grup AXA, sebuah grup asuransi jiwa yang terbesar di dunia. AXA Financial Indonesia memiliki 15 kantor pemasaran di seluruh Indonesia.

Produk utama dari AXA Financial Indonesia adalah Maestro Link Plus, sebuah produk finansial yang mengintegrasikan kebutuhan proteksi dan investasi bagi setiap individu. Saat ini PT. AXA Financial Indonesia juga beroperasi dan mendirikan cabang yang terletak di daerah Medan, Palembang, Lampung, Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Denpasar, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Mataram, Makassar, Lombok, dan Semarang.

1. Visi dan Semboyan PT. AXA FINANCIAL INDONESIA

AXA Financial Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Asuransi jiwa memiliki visi dan semboyan sebagai berikut:

- a. Visi :Menjadi perusahaan penyedia layanan jasa keuangan dan manajemen kekayaan No. 1 di Indonesia.
- b. Semboyan :*Be Life Confident* bagi layanan kepada seluruh nasabah.

2. Fasilitas-Fasilitas yang diberikan PT. AXA FINANCIALINDONESIA

Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh PT. AXA Financial Indonesia adalah:

- a. Bila nilai atau investasi sangat besar jumlahnya dan cukup untuk membayar biaya-biaya dan kewajiban atas rekening (biaya administrasi, biaya asuransi, premi rider, extra premi) maka dapat diberlakukan fasilitas cuti premi (otomatis) jika diperlukan.
- b. Cuti premi terjadwal mulai tahun ke 3 polis
- c. Pembayaran premi dapat dilakukan dengan cara:
 - 1) Tunai secara langsung dikantor pelayanan PT. AXA Financial Indonesia
 - 2) Transfer ke rekening PT. AXA Financial Indonesia (BCA, Rp dan US\$)
 - 3) *Credit card (visa atau mestercard)* biaya 2,25%
 - 4) Auto debit rekening BCA/Danamon (bebas biaya)

3. Ambisi AXA Financial

AXA Financial berambisi menjadi perusahaan pilihan, baik bagi pemegang saham, nasabah, distributor, karyawan, dan masyarakat. AXA Financial berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan membangun hubungan yang didasari kepercayaan dengan semua pemangku kepentingan. Untuk menjadi perusahaan pilihan bagi karyawan, AXA

Financialsenantiasia menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Demikian pula bagi para distributor AXA Financial berkomitmen untuk membantu para distributor mengoptimalkan kinerja mereka. Karyawan yang kompeten dan distributor yang andal memampukan AXA Financial memberikan solusi keuangan dan layanan profesional berstandar tinggi bagi para nasabah secara konsisten. Konsistensi tersebut merupakan modal utama AXA Financial untuk mencapai performa yang luar biasa di jajaran industri asuransi jiwa, sekaligus mewujudkan ambisinya sebagai perusahaan pilihan bagi pemegang saham. AXA Financial pun berkomitmen untuk mengimbangi kesuksesan performa perusahaan dengan mengedukasi masyarakat serta berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat.

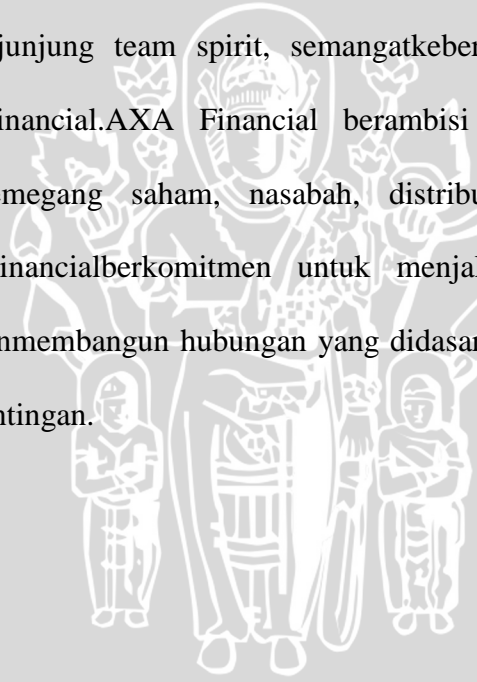
4. Nilai-nilai AXA Financial

Di AXA Financial menerapkan nilai-nilai yang menjadi landasan untuk mewujudkan ambisi sebagai perusahaan pilihan. AXA menyebutnya PIPIT: *professionalism, integrity, pragmatism, innovation, and team spirit*. Profesionalisme berarti berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal dan berstandar tinggi, baik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. Dengan semangat ini pula kami mengambil langkah nyata

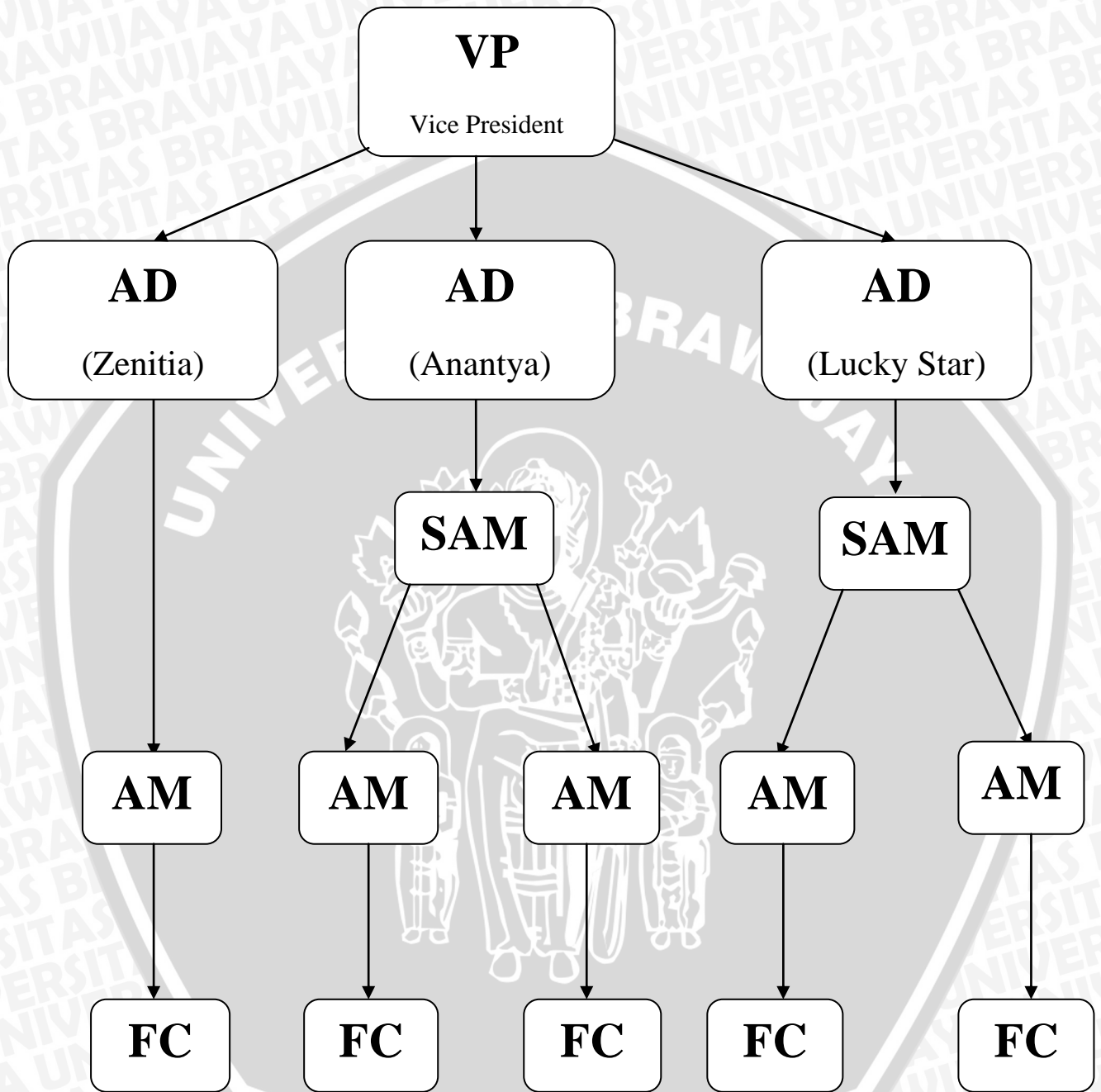
untuk memenuhi kebutuhan nasabah dan karyawan secara efisien, akurat, dan terpercaya. Hal itu dilakukan dengan penuh integritas, melakukan semua hal dengan benar, tanpa kompromi. AXA juga memegang nilai pragmatisme, yang berarti AXA Financial

mengimplementasikan ide ke dalam langkah nyata, serta mengomunikasikannya secara jelas dan terbuka.

Di samping itu, AXA Financial juga secara konsisten menciptakan inovasi baru sebagai nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan. Semuanya kami lakukan dengan menjunjung team spirit, semangat kebersamaan sebagai satu perusahaan, AXA Financial. AXA Financial berambisi menjadi perusahaan pilihan, baik bagi pemegang saham, nasabah, distributor, karyawan, dan masyarakat. AXA Financial berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan membangun hubungan yang didasari kepercayaan dengan semua pemangku kepentingan.



5. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar3. Struktur Organisasi PT. AXA Financial Indonesia Sales Office

Cabang Malang

Sumber: PT. AXA Financial Indonesia

Keterangan :

VP = *Vice President*: tugasnya bertanggung jawab penuh atas kegiatan bisnis

Sales Office Malang sesuai dengan visi dan misi PT. AXA Financial Indonesia.

AD = *Agency Director*: tugas atau tanggung jawabnya menetapkan tujuan dan bekerja dengan karyawankantor lain untuk memastikan bahwa badan tersebut berhasil memenuhi tujuan. *Agency Director* juga mengawasi anggaran organisasi dan merupakan badanketika media permintaan informasi.

SAM = *Senior Agency Manager*: tugasnya memegang tanggung jawab untuk merekrut, mengelola dan tim motif penasihat asuransi dengan memberikan keterampilan ditetapkan untuk membawa bakat yang tepat untuk memberikan solusi tepatwaktu, untuk memantau penjualan dan mencapai tujuan bisnis.

AM = *Agency Manager*: tugasnya bertanggung jawab untuk operasi cabang, dukungan pengembangan kapasitas, memastikan kebutuhan pelatihan untuk semua Manajer Penjualan dan Penasihat terpenuhi.

FC = *Financial Consultant*: tugas dan tanggung jawabnya membantu individu atau organisasi membuat keputusan keuangan yang cerdas. Para profesional biasanya menggunakan informasi tentang tren pasar, nilai saham, pajak dan faktor ekonomi lainnya untuk membantu klien memutuskan apakah suatu investasi layak atau tidak.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, gambaran mengenai responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
20 – 30	4	5	9
>30 – 40	15	11	26
>40 – 50	13	8	21
Total	32	24	56

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 26 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden dan perempuan sebanyak 11 responden, sedangkan responden terendah berumur 20 – 30 tahun sebanyak 9 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 responden dan perempuan sebanyak 5 responden.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan

Lama Bekerja	Pendidikan			Jumlah
	SMA	Diploma	S1	
0 – 5	2	5	3	10
>5 – 10	4	4	11	19
> 10	12	7	8	27
Total	18	16	22	56

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 12 responden, Diploma sebanyak 7 responden dan S1 sebanyak 8 responden, sedangkan responden terendah memiliki masa kerja antara 0 – 5 tahun sebanyak 10 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2 responden, Diploma sebanyak 5 responden dan S1 sebanyak 3 responden.

2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 56 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K} \quad (\text{Supranto, 2000:64})$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$C = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 7
Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,9 – 2,6	Tidak Setuju
2,7 – 3,4	Ragu-Ragu
3,5 – 4,2	Setuju
4,3 – 5	Sangat Setuju

Sumber :Supranto(2000:64)

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian.

a. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi Intrinsik disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Senang melakukan pekerjaan	0	0	0	0,0	13	23,2	15	26,8	28	50,0	4,3
Tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya	0	0	2	3,6	10	17,9	35	62,5	9	16,1	3,9
Mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru.	0	0	0	0,0	15	26,8	23	41,1	18	32,1	4,1
Menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki.	0	0	0	0,0	11	19,6	41	73,2	4	7,1	3,9
Tidak pernah menghindari dari perusahaan.	0	0	0	0,0	16	28,6	20	35,7	20	35,7	4,1
Mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	0	0	0	0,0	14	25,0	25	44,6	17	30,4	4,1
memberikan masukan penting.	0	0	0	0,0	14	25,0	29	51,8	13	23,2	4,0
Rata-rata Motivasi Intrinsik											4,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Item pertama tentang senang melakukan pekerjaan di perusahaan diperoleh jawaban 13 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, 15 responden (26,8%) menyatakan setuju, 28 responden (50%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,3 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa responden senang melakukan pekerjaan di perusahaan.

Item kedua tentang tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya diperoleh jawaban 2 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (62,5%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,9 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya.

Item ketiga tentang adanya kemampuan dalam belajar dan mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru diperoleh jawaban 15 responden (26,8%) menyatakan ragu-ragu, 23 responden (41,1%) menyatakan setuju, 18 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa adanya kemampuan dalam belajar dan mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru.

Item keempat tentang mampu menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki diperoleh jawaban 11 responden (19,6%)

menyatakan ragu-ragu, 41 responden (73,2%) menyatakan setuju, 4 responden (7,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,9 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Item kelima tentang adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan diperoleh jawaban 16 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu, 20 responden (35,7%) menyatakan setuju, 20 responden (35,7%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Item keenam tentang adanya kemampuan mengembangkan kreatifitas dalam bekerja diperoleh jawaban 14 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 25 responden (44,6%) menyatakan setuju, 17 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memiliki kemampuan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.

Item ketujuh tentang adanya kemampuan dalam memberikan masukan atau pendapat untuk perusahaan diperoleh jawaban 14 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 29 responden (51,8%)

menyatakan setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memiliki kemampuan dalam memberikan masukan atau pendapat untuk perusahaan.

Skor rata-rata motivasi intrinsik sebesar 4,0, dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik muncul dari dalam diri, sehingga memiliki beberapa aspek yaitu ketertarikan pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, memanfaatkan potensi sepenuhnya, tanggung jawab, kreatif, kontribusi penting.

b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi ekstrinsik disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Gaji dapat mencukupi semua kebutuhan	0	0	0	0,0	16	28,6	25	44,6	15	26,8	4,0
Ketersediaan fasilitas jaminan sosial	0	0	0	0,0	5	8,9	46	82,1	5	8,9	4,0
Adanya perlakuan adil	0	0	0	0,0	19	33,9	23	41,1	14	25,0	3,9
Adanya keserasian hubungan kerja	0	0	0	0,0	8	14,3	37	66,1	11	19,6	4,1
Rata-rata Motivasi Ekstrinsik											4,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Item pertama tentang pemberian gaji dapat mencukupi semua kebutuhan diperoleh jawaban 16 responden (28,6%) menyatakan ragu-

ragu, 25 responden (44,6%) menyatakan setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan gaji yang dapat mencukupi semua kebutuhan responden.

Item kedua tentang ketersediaan fasilitas jaminan sosial dalam perusahaan (JAMSOSTEK) diperoleh jawaban 5 responden (8,9%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (82,1%) menyatakan setuju, 5 responden (8,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa ketersediaan fasilitas jaminan sosial dalam perusahaan (JAMSOSTEK).

Item ketiga tentang adanya perlakuan adil pada semua karyawan diperoleh jawaban 19 responden (33,9%) menyatakan ragu-ragu, 23 responden (41,1%) menyatakan setuju, 14 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,9 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil.

Item keempat tentang adanya keserasian hubungan antara atasan dengan bawahan dan dengan rekan sekerja diperoleh jawaban 8 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 37 responden (66,1%) menyatakan setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat

tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa di perusahaan terdapat keserasian hubungan antara atasan dengan bawahan dan dengan rekan sekerja.

Skor rata-rata motivasi ekstrinsik sebesar 4,0, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, menyediakan fasilitas Jamsostek, karyawan mendapat perlakuan yang adil dan terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kesesuaian mutu kinerja dengan standar t	0	0	0	0,0	5	8,9	47	83,9	4	7,1	4,0
Kuantitas hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja yang lain	0	0	0	0,0	9	16,1	44	78,6	3	5,4	3,9
menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain	0	0	0	0,0	8	14,3	32	57,1	16	28,6	4,1
Rata-rata Kinerja Karyawan											4,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Item pertama tentang adanya kesesuaian mutu kinerja dengan standar yang ditetapkan diperoleh jawaban 5 responden (8,9%) menyatakan ragu-ragu, 47 responden (83,9%) menyatakan setuju,

4responden (7,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,0 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa adanya kesesuaian mutu kinerja dengan standar yang ditetapkan.

Item kedua tentang kuantitas hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja yang lain diperoleh jawaban 9 responden (16,1%) menyatakan ragu-ragu, 44 responden (78,6%) menyatakan setuju, 3 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,9 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa kuantitas hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja yang lain.

Item ketiga tentang menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain diperoleh jawaban 8 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (57,1%) menyatakan setuju, 16 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain.

Skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,0, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	0,518			
Motivasi intrinsik	0,514	5,990	0,000	Signifikan
Motivasi ekstrinsik	0,475	5,535	0,000	Signifikan
R		= 0,810		
<i>RSquare</i>		= 0,656		
<i>AdjustedRSquare</i>		= 0,643		
F hitung		= 50,552		
F tabel		= 3,15		
Sig. F		= 0,000		
α		= 0,05		

Keterangan: - jumlah data : 56
 - Nilai t tabel : 2,000
 - Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

Dari tabel 10 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,518 + 0,514 X_1 + 0,475 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 0,518, menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,518.
- b. Koefisien regresi motivasi intrinsik (b_1) sebesar 0,514, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi intrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (b_2) sebesar 0,475, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi ekstrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,810; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan sebesar 81%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan

dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) sebesar 0,643. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi intrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi ekstrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$),

sehingga terbukti variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,514 lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa

adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004:139) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *selfactualization needs*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan-masukan yang karyawan berikan pada pimpinan perusahaan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika

ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang karyawan adalah pemberian kepercayaan itu sendiri sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya, namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila karyawan mencapai keberhasilan.

Satu hal yang paling mendasar dalam mengindikasikan motivasi positif adalah pemberian imbalan berupa uang. Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2007:233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti kemampuan dan faktor individu. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri karyawan sendiri, misalnya keinginan untuk mendapat ketrampilan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan sikap untuk berhasil, dan menyenangkan kehidupan. Orientasi karyawan bukanlah pujian dari orang

lain atau hadiah melainkan ingin bekerja sebaik-baiknya. Motivasi ekstrinsik timbul karena karyawan melaksanakan pekerjaan bukan karena keinginan untuk mencapai hasil kerja terbaik, akan tetapi karena adanya dorongan dari pihak luar, seperti adanya persaingan, mendapat pujian dari pimpinan dan teman.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

