

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan PT. AXA Financial Indonesia

PT. AXA Financial Indonesia melakukan kegiatannya di bawah naungan PT. AXA Group, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang 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 PT. AXA Group melayani lebih dari 50 juta nasabah di seluruh dunia, yang beroperasi di 60 negara dan 5 benua dengan dukungan 112.000 karyawan profesional. 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, PT. 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 PT. 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 PT. 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 PT. 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 PT. AXA Financial Indonesia dimana 100% sahamnya dimiliki oleh PT. AXA Group Perancis, dengan investasi lebih dari 4 trilyun rupiah untuk membeli jaringan bisnis asuransi jiwa MLC di Hongkong dan Indonesia. PT. AXA Financial Indonesia adalah bagian dari grup PT. AXA, sebuah grup asuransi jiwa yang terbesar di dunia. PT. AXA Financial Indonesia memiliki 55 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 didaerah Medan, Palembang, Lampung, Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Denpasar, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Mataram, Makasar, lombok, dan Semarang.

1. Visi dan Semboyan PT. AXA Financial Indonesia

PT. 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 Financial Indonesia

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 mester card) biaya 2,25%
 - 4) Auto debit rekening BCA/Danamon (bebas biaya)

3. Ambisi PT. AXA Financial Indonesia

PT. AXA Financial berambisi menjadi perusahaan pilihan, baik bagi pemegang saham, nasabah, distributor, karyawan, dan masyarakat. PT. 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, PT. AXA Financial senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi mereka.

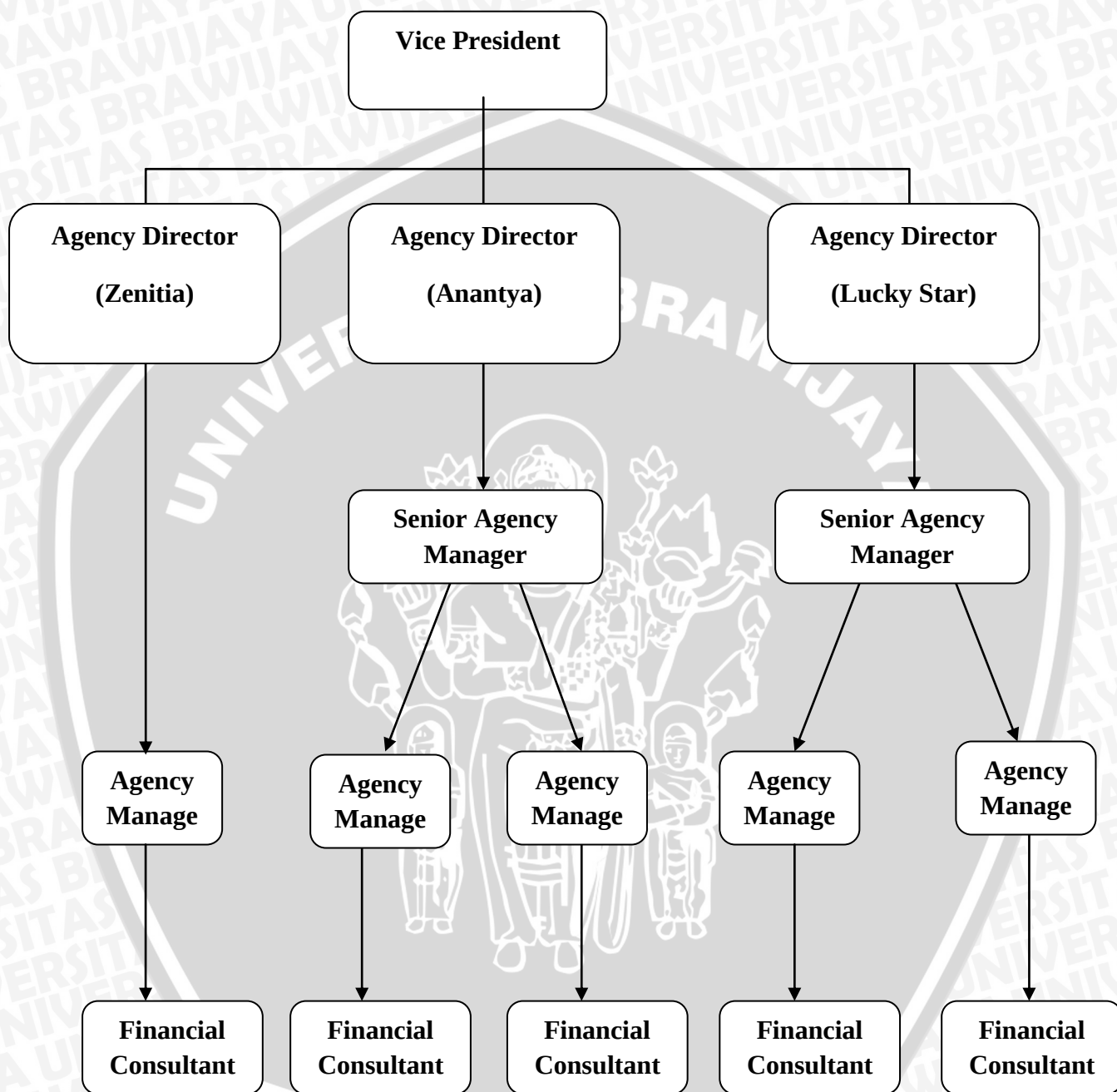
Demikian pula bagi para distributor PT. AXA Financial berkomitmen untuk membantu para distributor mengoptimalkan kinerja mereka. Karyawan yang kompeten dan distributor yang andal memampukan PT. AXA Financial memberikan solusi keuangan dan layanan profesional berstandar tinggi bagi para nasabah secara konsisten. Konsistensi tersebut merupakan modal utama PT. AXA Financial untuk mencapai performa yang luar biasa di jajaran industri asuransi jiwa, sekaligus mewujudkan ambisinya sebagai perusahaan pilihan bagi pemegang saham. PT. 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 PT. AXA Financial Indonesia

Di PT. AXA Financial menerapkan nilai-nilai yang menjadi landasan untuk mewujudkan ambisi sebagai perusahaan pilihan. PT. 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 PT. AXA Financial mengimplementasikan ide ke dalam langkah nyata, serta mengomunikasikannya secara jelas dan terbuka.

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

5. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. Struktur Organisasi PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang

Sumber: PT. AXA Financial Indonesia.

Keterangan :

Vice President: Merupakan pimpinan tertinggi di kantor cabang, bertanggung jawab kepada direksi perusahaan, bertugas mengkoordinir dan menggerakkan seluruh operator kantor cabang untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tugasnya.

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

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 tepat waktu, untuk memantau penjualan dan mencapai tujuan bisnis.

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

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 7
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 7 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 8
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 8 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 9
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 : (Sugiono, 2008: 9)

Berikut persentase distribusi untuk masing-masing *item* penelitian:

a. Variabel Motivasi kerja (X_1)

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

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1,1}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	55,4	25	44,6	4,45
X _{1,2}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	62,5	21	37,5	4,38
X _{1,3}	0	0,0	0	0,0	3	5,4	43	76,8	10	17,9	4,13
X _{1,4}	0	0,0	0	0,0	2	3,6	39	69,6	15	26,8	4,23
X _{1,5}	0	0,0	1	1,8	12	21,4	32	57,1	11	19,6	3,95
X _{1,6}	0	0,0	0	0,0	1	1,8	34	60,7	21	37,5	4,36
X _{1,7}	0	0,0	0	0,0	1	1,8	38	67,9	17	30,4	4,29
Rata-rata Motivasi Kerja											4,25

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

- $X_{1.1}$: Pemberian gaji akan memotivasi untuk giat bekerja
- $X_{1.2}$: Keamanan kerja merupakan hal yang terpenting
- $X_{1.3}$: Hubungan dengan atasan sangat baik
- $X_{1.4}$: Hubungan antara sesama karyawan sangat baik
- $X_{1.5}$: Berkesempatan mengembangkan potensi diri di perusahaan
- $X_{1.6}$: Berpeluang mengembangkan karir di perusahaan
- $X_{1.7}$: Mampu menangani tugas-tugas yang berbeda di perusahaan.

Item pertama tentang pemberian gaji akan memotivasi untuk giat bekerja diperoleh jawaban 31 responden (55,4%) menyatakan setuju, 25 responden (44,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,45 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa pemberian gaji akan memotivasi untuk giat bekerja.

Item kedua tentang keamanan kerja merupakan hal terpenting diperoleh jawaban 35 responden (62,5%) menyatakan setuju, 21

responden (37,5%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,38 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa keamanan kerja di perusahaan merupakan hal terpenting bagi responden.

Item ketiga tentang adanya hubungan dengan atasan diperoleh jawaban 3 responden (5,4%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (76,8%) menyatakan setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,13 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa hubungan antara responden dengan atasan sudah baik.

Item keempat tentang hubungan dengan sesama karyawan diperoleh jawaban 2 responden (3,6%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (69,6%) 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 4,23 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa hubungan antara responden dengan sesama karyawan sudah baik.

Item kelima tentang berkesempatan mengembangkan potensi diri diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) tidak setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (57,1%) menyatakan setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item*

tersebut sebesar 3,95 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden berkesempatan mengembangkan potensi diri di perusahaan.

Item keenam tentang berpeluang mengembangkan karir diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (60,7%) menyatakan setuju, 21 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,36 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa responden berpeluang mengembangkan karir di perusahaan.

Item ketujuh tentang mampu menangani tugas-tugas yang berbeda-beda diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (67,9%) 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 4,29 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menangani tugas-tugas yang berbeda-beda di perusahaan.

Skor rata-rata motivasi kerja sebesar 4,25, dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja kebutuhan karyawan terpenuhi dalam hal eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	0	0,0	1	1,8	13	23,2	32	57,1	10	17,9	3,91
X _{2.2}	0	0,0	3	5,4	11	19,6	33	58,9	9	16,1	3,86
X _{2.3}	0	0,0	1	1,8	13	23,2	33	58,9	9	16,1	3,89
X _{2.4}	0	0,0	0	0,0	11	19,6	35	62,5	10	17,9	3,98
X _{2.5}	0	0,0	0	0,0	26	46,4	21	37,5	9	16,1	3,70
X _{2.6}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	43	76,8	13	23,2	4,23
X _{2.7}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	43	76,8	13	23,2	4,23
X _{2.8}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	55,4	25	44,6	4,45
Rata-rata Disiplin Kerja											4,03

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

X_{2.1} : Memahami jenis pekerjaan yang dilakukan

X_{2.2} : Memahami fungsi pekerjaan yang dilakukan

X_{2.3} : Memahami cara melakukan pekerjaan yang dilakukan

X_{2.4} : Memahami sasaran pekerjaan

X_{2.5} : Mampu melakukan pekerjaan secara tim

X_{2.6} : Melakukan pekerjaan sesuai metode yang diberikan

X_{2.7} : Selalu tepat waktu kehadiran bekerja

X_{2.8} : Selalu patuh terhadap peraturan perusahaan

Item pertama tentang memahami jenis pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (57,1%) menyatakan setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata *item* tersebut sebesar 3,91 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memahami jenis pekerjaan yang responden lakukan di perusahaan.

Item kedua tentang memahami fungsi pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban 3 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju, 11

responden (19,6%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (58,9%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata *item* tersebut sebesar 3,86 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memahami jenis pekerjaan yang responden lakukan di perusahaan.

Item ketiga tentang memahami cara melakukan pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (58,9%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 3,89 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memahami cara melakukan pekerjaan yang responden lakukan di perusahaan.

Item keempat tentang memahami sasaran pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban 11 responden (19,6%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (62,5%) menyatakan setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 3,98 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden memahami sasaran pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan.

Item kelima tentang mampu melakukan pekerjaan secara tim diperoleh jawaban 26 responden (46,4%) menyatakan ragu-ragu, 21

responden (37,5%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 3,70 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu melakukan pekerjaan secara tim.

Item keenam tentang melakukan pekerjaan sesuai metode yang diberikan perusahaan diperoleh jawaban 43 responden (76,8%) menyatakan setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,23 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden melakukan pekerjaan sesuai metode yang diberikan perusahaan.

Item ketujuh tentang selalu tepat waktu dalam kehadiran bekerja diperoleh jawaban 43 responden (76,8%) menyatakan setuju, 13 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,23 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden selalu tepat waktu dalam kehadiran bekerja.

Item kedelapan tentang selalu patuh terhadap peraturan perusahaan diperoleh jawaban 31 responden (55,4%) menyatakan setuju, 25 responden (44,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,45 masuk dalam kategori

sangat setuju yang berarti bahwa responden selalu patuh terhadap peraturan perusahaan.

Skor rata-rata disiplin kerja sebesar 4,03, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan memahami jenis, fungsi, cara melakukan pekerjaan, mampu pekerjaan secara tim dan melakukan pekerjaan sesuai metode yang ditetapkan perusahaan, serta karyawan tepat waktu dalam kehadiran bekerja dan selalu patuh terhadap peraturan perusahaan.

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel prestasi kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	78,6	12	21,4	4,21
Y _{1.2}	0	0,0	0	0,0	24	42,9	23	41,1	9	16,1	3,73
Y _{1.3}	0	0,0	0	0,0	2	3,6	46	82,1	8	14,3	4,11
Y _{1.4}	0	0,0	0	0,0	1	1,8	46	82,1	9	16,1	4,14
Y _{1.5}	0	0,0	0	0,0	14	25,0	34	60,7	8	14,3	3,89
Y _{1.6}	0	0,0	0	0,0	1	1,8	43	76,8	12	21,4	4,20
Y _{1.7}	0	0,0	0	0,0	8	14,3	38	67,9	10	17,9	4,04
Rata-rata Prestasi Kerja											4,05

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

- Y_{1.1} : Mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
- Y_{1.2} : Mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja yang lebih banyak daripada rekan kerja
- Y_{1.3} : Mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja yang lebih banyak daripada bulan lalu
- Y_{1.4} : Mampu menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan
- Y_{1.5} : Mampu menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih baik daripada rekan kerja
- Y_{1.6} : Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang diberikan perusahaan
- Y_{1.7} : Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan kerja

Item pertama tentang mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan diperoleh jawaban 44 responden (78,6%) menyatakan setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,21 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Item kedua tentang mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja yang lebih banyak daripada rekan kerja diperoleh jawaban 24 responden (42,9%) menyatakan ragu-ragu, 23 responden (41,1%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 3,73 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja yang lebih banyak daripada rekan kerja.

Item ketiga tentang mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja yang lebih banyak daripada bulan lalu diperoleh jawaban 2 responden (3,6%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (82,1%) menyatakan setuju, 8 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,11 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menyelesaikan pada setiap tingkat kesulitan dalam pemenuhan standar yang ditetapkan perusahaan.

Item keempat tentang mampu menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (82,1%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,14 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Item kelima tentang mampu menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih baik daripada rekan kerja diperoleh jawaban 4 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (60,7%) menyatakan setuju, 8 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 3,89 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden mampu menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih baik daripada rekan kerja.

Item keenam tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang diberikan perusahaan diperoleh jawaban 1 responden (1,8%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (76,8%) menyatakan setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata *item* tersebut sebesar 4,20 masuk dalam kategori setuju yang berarti

bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang diberikan perusahaan.

Item ketujuh tentang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan kerja diperoleh jawaban 8 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (67,9%) menyatakan setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata *item* tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan kerja.

Skor rata-rata prestasi kerja sebesar 4,05, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dilihat dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

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 kedua 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 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Terikat	Bebas				
Prestasi Kerja (Y)	Constant	0,971	2,566	0,013	Signifikan
	Motivasi kerja (X ₁)	0,451	4,144	0,000	Signifikan
	Disiplin kerja (X ₂)	0,286	2,791	0,007	Signifikan
R = 0,746 R Square = 0,557 Adjusted R Square = 0,540 t _{tabel} = 2,000 F _{hitung} = 33,301 F _{tabel} = 3,15 Sig. F = 0,000 α = 0,05 N = 56					

Sumber : Data diolah

Dari tabel 11 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,971 + 0,451 X_1 + 0,286 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,971, menunjukkan besarnya prestasi kerja, jika motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar nol, maka besarnya prestasi kerja sebesar 0,971.
- Koefisien regresi motivasi kerja (b₁) sebesar 0,451, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh

searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,286, menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,746; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 74,6%. 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 (R^2) sebesar 0,540. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

(Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja 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 kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451 lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011:50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana $P = A \times M$. yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10).

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat

meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka prestasi kerja juga akan berkurang.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,007 < 0,05$). Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari karyawan yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kedisiplinan dari karyawan rendah maka menyebabkan tingkat kinerja karyawan juga rendah.

Kedisiplinan karyawan merupakan perilaku yang melekat pada diri individu yang kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk-bentuk nyata. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin dari para anggota atau karyawannya. Kedisiplinan perlu diimbangi dengan kemampuan dan ketrampilan anggota organisasi atau perusahaan. Semakin baik dan tinggi tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kedisiplinan merupakan kunci utama dari pada keahlian atau ketrampilan. Sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja setiap organisasi atau perusahaan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja sebesar 54%. Artinya variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Variabel lain yang mampu mempengaruhi prestasi kerja selain motivasi dan disiplin kerja adalah variabel kemampuan kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan kerja yang baik didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap berasal dari motivasi karyawan serta

disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan. Variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan kebanyakan dari dalam diri individu. Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para karyawan lebih cenderung disiplin berdasarkan perintah atasan (mengikuti peraturan yang ada) sehingga para karyawan memiliki rasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Jewel dan Siegall (2000:543) yakni di satu sisi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja keras apabila memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila terdapat hanya sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat umpan balik spesifik tentang prestasi di waktu itu, sedangkan di sisi lain orang yang puas terhadap pekerjaannya akan memperoleh kebanggaan, rasa mencapai, pengakuan, kemajuan dan tantangan.