

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Didirikan dengan nama Mitrapusaka Artha Finance pada tanggal 1 Mei 1989, Perusahaan kemudian berganti nama menjadi PT Federal International Finance (FIF) pada tahun 1991. FIF merupakan entitas anak perusahaan dari PT Astra International Tbk., yang mengawali usaha di bidang pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang. Sejak tahun 1996, FIF mengubah lini bisnis dan memfokuskan kegiatan usaha pada sektor pembiayaan sepeda motor Honda. Sebagai bagian dari inisiatif pengembangan usahanya, FIF kembali mengambil langkah transformasi identitas Perusahaan melalui peluncuran merek FIFGROUP pada bulan Mei 2013. Seiring dengan identitas Perusahaan baru tersebut, FIFGROUP terus melangkah sebagai perusahaan pembiayaan terdepan di Indonesia melalui produk dan layanan pembiayaan berkualitas. Di sisi lain, FIFGROUP juga memperluas segmen layanan pembiayaan sepeda motor melalui FIFASTRA untuk merek pembiayaan motor Honda baru dan bekas berkualitas. Tidak hanya dalam segmen sepeda motor, melalui SPEKTRA, FIFGROUP juga menghadirkan layanan pembiayaan elektronik serta perabot rumah tangga sesuai kebutuhan konsumen. Di tahun 2014, Pengembangan lini usaha FIFGROUP terbaru, AFTRA, menjadi tonggak bagi komitmen FIFGROUP

untuk terus menghadirkan layanan pembiayaan terdepan, dengan menysasar pasar pembiayaan mobil baru dan bekas berkualitas. FIFGROUP saat ini didukung oleh 169 kantor cabang, 390 Point of Services (PoS) dan lebih dari 15 ribu orang karyawan. Dari sisi layanan pembiayaan, FIFGROUP juga melakukan menjadi pelopor perusahaan pembiayaan yang menerapkan skema pembiayaan secara Syariah. Berkat konsistensi FIFGROUP dalam memberikan layanan pembiayaan terpercaya kepada nasabah, FIFGROUP telah memperoleh berbagai pengakuan and penghargaan dari sejumlah institusi terpercaya sepanjang 25 tahun kontribusinya di industri pembiayaan nasional, penghargaan yang berhasil diraih pada tahun 2014 antara lain Excellent Service Experience Award dari Care Center, Indonesia Original Brands 2014 dari majalah SWA, Multifinance Award dari Warta Ekonomi dan Gold Transform Award Asia Pasific 2014 untuk kategori The Best Visual Brand Identity dari Majalah Transform Asia Pasific

2. Visi dan Misi

- **Visi :**

PT. Federal International Finance ingin menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

- **Misi FIFGROUP :**

PT. Federal International Finance ingin membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat, membangun citra positif perusahaan (*corporate image*), menjaga keberlanjutan dan operasional bisnis perusahaan (*Sosial Protection*), meningkatkan kebanggan karywan

terhadap perusahaan (*Pride of Employee*), mendukung Kegiatan bisnis perusahaan (*Support to bussines*).

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (X)

a. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.1
Frekuensi Jawaban Kebutuhan Fisiologis

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan hidup minimal saya	-		21	29	25	75
		-	-	28%	38.7%	33.3%	100%
2	Tempat kerja saya terasa nyaman	-	-	11	44	20	75
		-	-	14.7%	58.7%	26.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan pertama dari kebutuhan fisiologis, yaitu gaji yang terima karyawan sesuai dengan kebutuhan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 29 responden atau 38,7%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- 2) Pertanyaan kedua dari kebutuhan fisiologis, yaitu tempat kerja yang nyaman, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah

responden sebanyak 44 responden atau 58,7%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.2
Frekuensi Jawaban Kebutuhan Rasa Aman

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa aman dengan adanya perlindungan terhadap resiko kerja	-	9	16	27	23	75
		-	12	21.3%	36%	30.7%	100%
2	Saya merasa aman dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	-	6	18	33	18	75
		-	8	24%	44%	24%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan pertama dari kebutuhan rasa aman, yaitu karyawan merasa aman karena adanya perlindungan terhadap resiko kerja, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 27 responden atau 36%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- 2) Pertanyaan kedua dari kebutuhan rasa aman, yaitu karyawan merasa aman karena adanya tunjangan kesehatan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak

33responden atau 44%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Kebutuhan Sosial

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa rekan kerja dalam perusahaan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	-	5	17	40	13	75
		-	6.7%	22.7%	53.3%	17.3%	100%
2	Saya merasa rekan seperti keluarga sendiri	-	7	18	31	19	75
		-	9.3%	24%	41.3%	25.3%	100%
3	Saya merasa perusahaan mendorong rasa kekeluargaan antar karyawan	-	24	34	15	2	75
		-	32%	45.3%	20%	2.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan pertama dari kebutuhan sosial, yaitu karyawan merasa rekan kerja dalam perusahaan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden atau 53,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- 2) Pertanyaan kedua dari kebutuhan sosial, yaitu karyawan merasa rekan seperti keluarga, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 31 responden atau 41,3%,

artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- 3) Pertanyaan ketiga dari kebutuhan sosial, yaitu karyawan merasa perusahaan mendorong rasa kekeluargaan antar karyawan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 34 responden atau 45,3%, artinya sebagian besar responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

d. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.4

Frekuensi Jawaban Kebutuhan Penghargaan

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa perusahaan menghargai karyawan yang berpengalaman	-	5	24	33	13	75
		-	6.7%	32%	44%	17.3%	100%
2	Saya merasa perusahaan menghargai karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi	-	8	21	37	9	75
		-	10.7%	28%	49.3%	12%	100%
3	Saya merasa perusahaan menghargai karyawan yang mempunyai kemampuan non akademik	-	8	20	31	16	75
		-	10.7%	26.7%	41.3%	21.3%	100%
4	Saya merasa perusahaan tidak	-	24	32	18	1	75

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
	membedakan pemberian beban kerja kepada karyawan atas dasar suka/ tidak suka	-	32%	42.7%	24%	1.3%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan pertama dari kebutuhan penghargaan, yaitu perusahaan menghargai karyawan yang berpengalaman, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 33 responden atau 44%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- 2) Pertanyaan kedua dari kebutuhan penghargaan, yaitu perusahaan menghargai karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 37 responden atau 49,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- 3) Pertanyaan ketiga dari kebutuhan penghargaan, perusahaan menghargai karyawan yang mempunyai kemampuan non akademik, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 31 responden atau 41,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- 4) Pertanyaan keempat dari kebutuhan penghargaan, yaitu perusahaan tidak membedakan pemberian beban kerja kepada karyawan atas dasar suka/tidak suka, mendapatkan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau 42,7%, artinya sebagian besar responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

e. Kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa perusahaan menghargai kreativitas karyawan	-	-	33	28	14	75
		-	-	44%	37.3%	18.7%	100%
2	Saya merasa perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	31	25	19	75
		-	-	41.3%	33.3%	25.3%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan pertama dari kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri, yaitu perusahaan menghargai kreativitas karyawan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 33 responden atau 44%, artinya sebagian besar responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

- 2) Pertanyaan kedua dari kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri, yaitu perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 31 responden atau 41,3%, artinya sebagian besar responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

2. Frekuensi Jawaban Variabel Prestasi Kerja (Y)

a. Tanggung Jawab

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Biasanya saya bekerja sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	-	-	19	40	16	75
		-	-	25.3%	53.3%	21.3%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator tanggung jawab, yaitu karyawan bekerja sesuai target, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden atau 53.3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Kepribadian

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Kepribadian

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Ketika sedang bekerja,tuntutan saya untuk berhasil mengerjakan sangat tinggi	-	5	19	41	10	75
		-	6.7	25.3%	54.7%	13.3%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasrkan indikator kepribadian, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan tuntutan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 41 responden atau 54,7%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Inisiatif

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Inisiatif

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya	-	-	17	40	18	75
		-	-	22.7%	53.3%	24%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator inisiatif, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan tuntutan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden atau 53,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Kepemimpinan

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	33	28	14	75
		-	-	44%	37.3%	18.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator inisiatif, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan tuntutan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden atau 53,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

e. Kedisiplinan

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Apakah Anda datang ke kantor dengan tepat waktu	-	-	33	28	14	75
		-	-	44%	37.3%	18.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kedisiplinan, yaitu karyawan datang tepat waktu, mendapatkan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 33 responden atau 44%, artinya sebagian besar responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

f. Kesetiaan

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Kesetiaan

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadwalnya malam hari	-	17	25	30	3	75
		-	22.7%	33.3%	40%	4%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kesetiaan, yaitu karyawan tidak memandang waktu dalam penyelesaian tugas, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 33,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

g. Kreativitas

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Kreativitas

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu	-	9	19	37	10	75
		-	12%	25.3%	49.3%	13.3%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kreativitas, yaitu karyawan mampu membuat keputusan jika ada permasalahan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 37 responden atau 49,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

h. Kerja sama

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Kerja sama

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya menganggap diri Saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan Saya	-	10	18	30	17	75
		-	13.3%	24%	40%	22.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kerja sama, yaitu karyawan sebagai tim/kelompok dalam pekerjaan, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 40 responden atau 53,3%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

i. Kejujuran

Tabel 4.14
Frekuensi Jawaban Kejujuran

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Sebagian besar waktu Saya gunakan untuk bekerja	-	10	18	30	17	75
		-	13.3%	24%	40%	22.7%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kejujuran, yaitu waktu yang karyawan gunakan untuk bekerja, mendapatkan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 30 responden atau 40%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Hasil Signifikansi	Syarat	Keterangan
1	Motivasi Kerja(X)	0.335	0,05	Normal
2	Prestasi Kerja(Y)	0.180	0,05	Normal

Sumber : data diolah, 2015. Hasil SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan bahwa hasil uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,335 , variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,180. Hasil data diatas membuktikan bahwa semua variabel berdistribusi normal, karena $>0,05$. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov- Smirnov untuk pengujian residual model regresi sebagai berikut

Tabel 4.16
Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Motivasi	prestasi_kerja
N		75	75
Normal Parameters ^a	Mean	48.23	28.61
	Std. Deviation	6.550	2.880
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.127
	Positive	.109	.086
	Negative	-.064	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.944	1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335	.180
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : data diolah, 2015. Hasil SPSS

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.591	1.387		3.309	.001		
Motivasi	.585	.029	.923	20.536	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

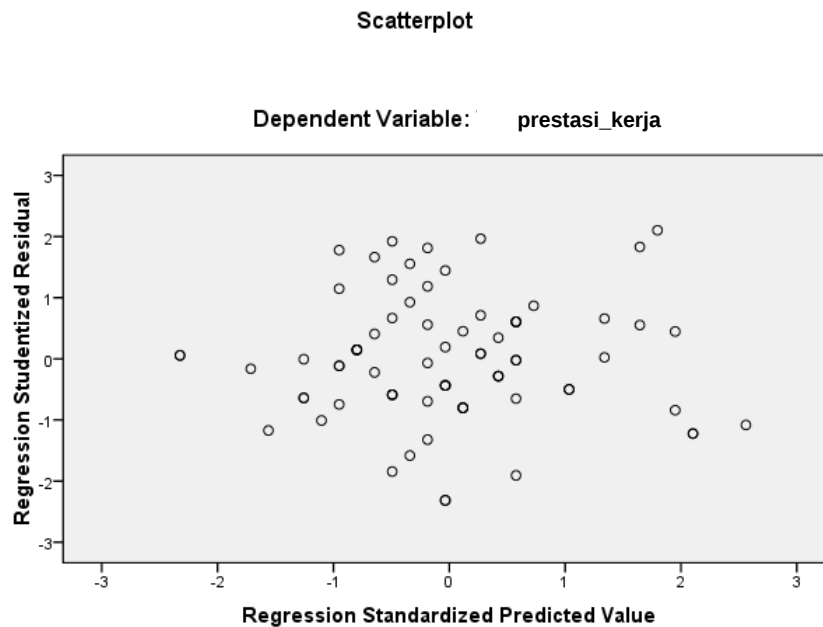
Sumber : data diolah, 2015. Hasil SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independent. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan adalah analisis grafik dengan mengamati *scatterplot* yang terdiri dari sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized* (Suliyanto, 2011:95). Apabila *scatterplot* membentuk pola tertentu, maka menunjukkan ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak, hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, 2015. Hasil SPSS

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*) (Suliyanto, 2011:125).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Angka dw dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka dw diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka dw diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.923 ^a	.852	.850	1.60646	.852	421.724	1	73	.000	1.313

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable:
prestasi_kerja

Dari tabel 4.18 didapatkan nilai dw hitung sebesar 1.313 berdasarkan kriteria dw hitung, nilai dw hitung berada pada diantara -2 sampai 2, artinya pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi variabel Motivasi , terhadap Prestasi kerja karyawan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.591 + 0,585X$$

Nilai koefisien regresi dalam persamaan diatas menunjukkan bahwa perubahan satuan variabel dapat menyebabkan perubahan variabel tingkat prestasi kerja karyawan

a. Koefisien konstanta (a) :

Koefisien konstanta sebesar 4.591 maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja = 0 maka tingkat prestasi kerja sebesar 4.591

b. Koefisien regresi variabel (b) :

Nilai dari koefisien regresi variabel motivasi secara keseluruhan sebesar 0.585 yang berarti jika nilai tersebut meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.585

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.591	1.387		3.309	.001		
motivasi	.585	.029	.923	20.536	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber : data diolah, 2015 . Hasil dari SPSS

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Sehingga semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011).

Berdasarkan hasil dari tabel 4.18 tersebut menunjukkan *R Square* sebesar 0,852 = 85,2% berarti bahwa 85,2% motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya 14,8% adalah pengaruh dari indikator lain yang tidak dipergunakan sebagai variabel dalam penelitian.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja. Berikut adalah tabel analisis uji F :

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.354	1	1088.354	421.724	.000 ^a
	Residual	188.393	73	2.581		
	Total	1276.747	74			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber : data diolah, 2015. Perhitungan SPSS

Dari hasil analisis uji F diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan atau $\alpha < 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak / H_1 diterima. Tetapi apabila $\alpha > 5\%$ (0,05) maka H_0 diterima / H_1 ditolak. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukan untuk variabel motivasi kerja(x) = 0,000 , sehingga $< 5\%$. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Faktor manusia merupakan faktor yaang berperan penting dalam melaksanakan proses pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi

perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik secara individu maupun sebagai team kerja dalam perusahaan. Prestasi kerja adalah salah satu tolak ukur kualitas sumber daya manusia, namun perusahaan sering dihadapkan masalah yaitu rendahnya prestasi kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan dan salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

1. Motivasi yang ada pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya mencakup 5 point yaitu :
 - a. Kebutuhan *fisiologis*, pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya karyawan mendapatkan gaji yang berbeda antara karyawan tetap dengan karyawan yang kontrak sehingga menurut karyawan kontrak pendapatan yang mereka dapatkan kurang dari kebutuhan mereka. Selain dari segi gaji, mereka juga mendapatkan tempat pekerjaan yang aman dan nyaman karena selain tempat yang bersih, tempat mereka bekerja juga dilengkapi dengan fasilitas yang diperlukan oleh karyawan.
 - b. Kebutuhan rasa aman, setiap karyawan pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya mendapatkan jaminan kesehatan berupa

BPJS sehingga karyawan ketika melaksanakan pekerjaan merasa aman akan keselamatan dan kesehatan para karyawan.

- c. Kebutuhan sosial, hubungan antara pimpinan dan karyawan yang ada pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya seperti keluarga karena ketika ada permasalahan pada perusahaan para karyawan dilibatkan oleh pimpinan untuk memecahkan masalah, selain itu juga ketika karyawan memiliki hambatan pada lapangan, karyawan tidak segan untuk meminta bantuan kepada pimpinan dan juga perusahaan selalu membuat agenda untuk mengumpulkan antara pimpinan dan karyawan disetiap tahunnya untuk berlibur yang bertujuan untuk menghilangkan penat pekerjaan dan cara mempererat hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- d. Kebutuhan penghargaan, pimpinan perusahaan tidak membedakan karyawan tetap atau karyawan kontrak dalam memberikan penghargaan. Penghargaan diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan karyawan yang bekerja dengan baik yaitu yang bekerja sesuai dengan bidang masing-masing dan tepat waktu.
- e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, karyawan diperbolehkan menyelesaikan masalah pada lapangan dengan caranya sendiri akan tetapi tidak boleh melebihi batas ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan kelima point motivasi diatas yang paling berpengaruh pada prestasi kerja karyawan PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya adalah kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan karena dapat dilihat pimpinan dalam berkomunikasi tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya, dan ketika perusahaan memiliki hambatan/masalah, karyawan juga berperan dalam memecahkan masalah. Jika dilapangan karyawan memiliki hambatan, karyawan juga tidak akan segan meminta pertolongan dari pimpinan sehingga didalam perusahaan seperti keluarga. Selain kebutuhan sosial yang mempengaruhi motivasi karyawan ada juga kebutuhan penghargaan. Perusahaan tidak membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam memberikan penghargaan, karena semua dianggap sama. Misalnya saja dalam pemberian bonus/insentiv. Jika seorang karyawan dalam pekerjaannya bisa melalui target yang diberikan perusahaan maka karyawan layak mendapatkan *reward* berupa bonus tersebut dan jika seorang melakukan kesalahan yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka pimpinan tak segan untuk memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan.

2. Prestasi Kerja yang ada pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya mencakup 9 point, yaitu :
 - a. Tanggung jawab, karyawan ketika bekerja dituntut untuk bertanggungjawab atas apa yang ia kerjakan. Seperti ketika ia dilapangan mengalami kendala maka ia harus mencari solusi atau menyelesaikan permasalahan yang timbul dilapangan selain itu juga setiap karyawan

bertanggung jawab untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan

- b. Kepribadian disini ialah sikap dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan dapat menyelesaikan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Seperti ketika karyawan berhadapan dengan customer, mereka dituntut untuk berpenampilan menarik, dan rapi hal tersebut adalah salah satu cara untuk menarik perhatian dari customer.
- c. Prakarsa atau inisiatif yaitu kemampuan karyawan dalam melihat permasalahan yang ada dilapangan misalnya jika dilapangan mengalami permasalahan, karyawan harus bisa memecahkan/menganalisis permasalahan dengan caranya sendiri.
- d. Kepemimpinan suatu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif. Pada point ini adalah para pimpinan/supervisor/ kepala admin/ seseorang yang memiliki bawahan dan dapat memahami data/informasi yang menjadi tanggung jawab, sehingga ia dapat memberikan dorongan/motivasi kepada bawahannya untuk dapat bekerja aktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- e. Kedisiplinan atau mematuhi peraturan yang ada seperti datang kekantor tepat waktu, hal ini membuktikan keseriusan karyawan ketika bekerja. Jika kedatangan kekantor terlambat maka dalam pengerjakan tugas juga

akan terlambat, dan tujuan dari perusahaan akan tercapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Jika karyawan mengalami keterlambatan ketika masuk bekerja selama 3 kali berturut-turut dalam sebulan maka ia akan mendapatkan hukuman atau berupa surat peringatan

- f. Kesetiaan pada perusahaan ini dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kebanyakan karyawan bagian admin, supervisor, manajer yang memiliki lama waktu bekerja. Hal ini dilihat dari cara penyelesaian pekerjaan yang selalu tepat waktu.
- g. Kreativitas karyawan juga dapat dijadikan sebagai prestasi kerja pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya misalnya untuk menggaet customer agar melakukan pembiayaan di perusahaan ini, karyawan boleh mempengaruhi customer dengan cara apapun akan tetapi tidak boleh melebihi batas ketentuan perusahaan.
- h. Kerja sama pada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya sangat mempengaruhi prestasi karyawan, karena mereka bekerja secara team yang membutuhkan kerjasama agar dapat mencapai target perusahaan dengan tepat waktu.
- i. Kejujuran, jika jujur diterapkan oleh setiap karyawan yang ada PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Misalnya saja, setiap karyawan yang ada di kantor difasilitasi dengan komputer dan internet guna membantu menyelesaikan pekerjaannya namun hal tersebut disalah gunakan maka

perusahaan akan rugi dari segi finansial dan juga waktu sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan tepat waktu.

Berdasarkan kesembilan point tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan *reward* atau penghargaan, hal ini juga sebagai alat ukur untuk mengambil keputusan dalam mengambil kebijakan mempromosikan, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa kepada karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi (x) dan prestasi kerja (Y) di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang kota Surabaya, terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat hasil dari signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti motivasi kerja pada karyawan PT.FIFGroup sektor Galaxy kota Surabaya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.