BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Mitra Insan Utama adalah perusahaan swasta nasional, perusahaan ini berbentuk badan usaha Perseroan Terbatas. Sejarah PT. Mitra Insan Utama dibentuk karena kebutuhan *Impasing* TK yang dikelola oleh Kopkar PLN dengan Akte No. 18 tanggal 22 april 2002 oleh notaris Ano Muhammad Nasruddin, SH. Dikelola YKK/ BKK UBDJB namun pada tanggal 19 februari 2005 pengelolaan berubah dari YKK/ BKK UBDJB menjadi YPK PLN dengan akte no.19. Direktur utama PT. Mitra Insan Utama ini dipimpin oleh Ir. Hilwin Manan. PT. Mitra Insan Utama bersertifikat ISO 9001-2008 AJA REGISTARS No. AJA08/12508 , Maksud didirikannya PT. Mitra Insan Utama pertama-tama untuk mendukung aktifitas bisnis PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat tetapi dalam perkembangannya menjadi penyedia tenaga kerja diberbagai perusahaan swasta dan BUMN dalam sekala nasional.

Tugas utama PT. MITRA INSAN UTAMA adalah untuk mendukung penyedia tenaga kerja dibidang pelayanan pelanggan, Front Desk, Front Liner, Satpam, Cleaning Service, Pencatat Meter (Cater), Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL), Pemeliharaan Jaringan, Pemutusan Dan Penyambungan (TUSBUNG), Pemeliharaan Gardu Induk, Operator Gardu Induk, Pengemudi, Administrasi, dll.

PT. Mitra Insan Utama bertekad menjadi perusahaan penyedia tenaga kerja “outsourching” setara dengan kelas dunia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. PT. Mitra Insan Utama adalah salah satu perusahaan dari sekian banyak yang menjalankan bisnis (praktek) Outsourcing untuk membantu pekerjaan PLN, akan tetapi pada kenyataannya banyak pekerjaan-pekerjaan inti perusahaan PLN yang juga ditangani oleh karyawan Outsourcing. Hingga detik ini, PT. Mitra Insan Utama menjadi Leader perusahaan penyedia Jasa Outsourcing untuk PT. PLN (Persero) dengan kompetensi-kompetensi yang sangat baik. Penguasaan kerja fungsional hingga detik ini pun ternyata masih dipegang oleh karyawan-karyawan OS PT. MIU yang terkenal handal dan pekerja kerjas, meskipun banyak keluhan mengenai permasalahan kesejahteraan tetapi tidak menutup diri untuk tidak melaksanakan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dilingkungan PT. PLN (Persero).

Outsourcing (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *Outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian Outsourcing (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam

memandang *Outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

PT. Mitra Insan Utama mempunyai komitmen untuk memberikan kepuasan pelayanan terhadap pelanggan dengan selalu menjadi pendengar yang baik untuk segala keluhan pelanggan dengan memberikan jalan keluar terhadap masalah yang timbul, staff marketing dalam melakukan aktifitasnya selalu memberikan penjelasan produk jasa kepada calon pelanggan untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap pelanggan. PT MIU berlingkup di bidang Pengadaan barang dan jasa, seperti meliputi :

1. Pengadaan Jasa
    a. Alat/ peralatan / suku cadang :
    b. Tulis kantor, Barang Cetakan, Teknik & Listrik Elektrikal, Mekanikal dan Konstruksi Alat berat, Alat Kesehatan, Alat Laboraturium & Kendaraan bermotor
2. Jasa
    a. Jasa Rekruitmen Tenaga Kerja (Baru dan Imigrasi)
    b. Jasa Pembacaan Meter
    c. Jasa Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL)
    d. Jasa Pemutusa & Penyambungan Listrik
    e. Jasa Pelayanan Teknik
    f. Cleaning Service
    g. Satuan Pengamanan (satpam)
    h. Teknik Instalasi Listrik

i. Konsultan Bisnis dan Manajemen

j. Jasa Pemeliharaan Jaringan (SUTM 20 KU) Terpadu

k. Operator Mesin Produksi

l. Jasa Pelatiha Assesor Bersertifikat Inernasional

m. Validasi Sertifikasi Internasional

n. Lembaga Pelatihan kerja

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Bisnis PT. Mitra Insan Utama antara lain ;

- Menjadi perusahaan alih daya dengan layanan kelas dunia yang bertumpu pada potensi insani

b. Misi Bisnis PT. Mitra Insan Utama antara lain ;

- Menjalankan bisnis alih daya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan bisnis alih daya sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar bisnis alih daya menjadi pendorong kegiatan ekonomi masyarakat.

4.1.3 Moto dan Logo

Perusahaan ini mempunyai motto **DI KE NAL** , yaitu :

DI : Disiplin

KE : Kerja Kerjas

Nal : Profesional

Dengan motto diatas tersebut kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting sekali dalam perusahaan ini, karena perusahaan yakin bahwa dengan ditanamkannya sikap disiplin terlebih dahulu, nantinya akan menghasilkan kerja kerja yang baik juga serta mengarahkan karyawannya menjadi memiliki sikap yang lebih profesional terhadap pekerjaannya.



Sumber : PT.Mitra Insan Utama

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



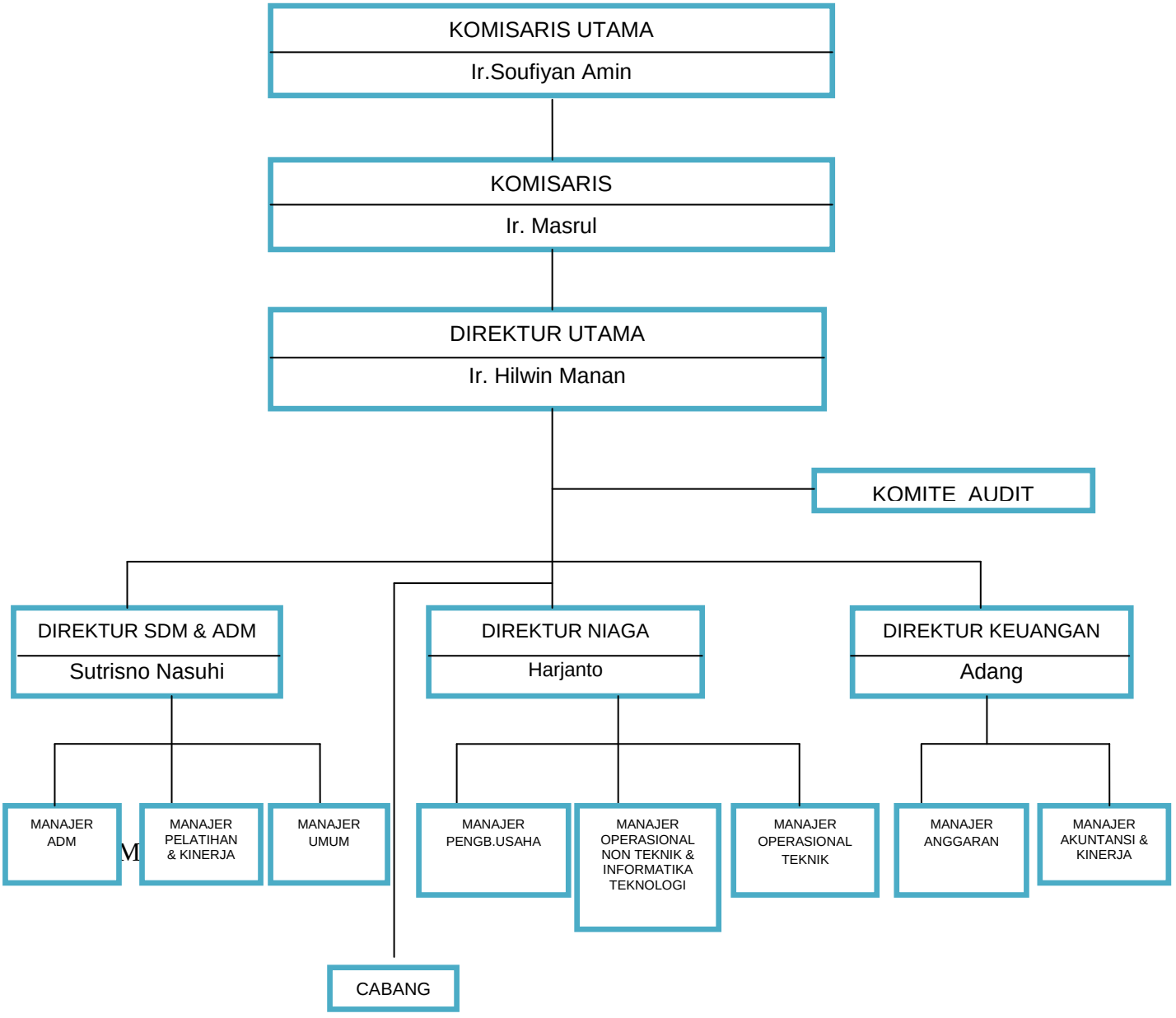
Sumber : PT. Mitra Insan Utama

Gambar 4.2 *Certificate* No: AJA08/12508

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu alat yang melukiskan data organisasi dari suatu sistem usaha kerjasama daripada sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. PT. Mitra Insan Utama Bandung adalah organisasi yang cukup besar, mempunyai lingkup kerja yang sangat luas sehingga bentuk struktur organisasinya adalah struktur organisasi bentuk lini. Struktur organisasi PT. Mitra Insan Utama dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber : Data Perusahaan

Gambar 4.3
Struktur Organisasi pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

4.1.5 Deskripsi Jabatan

1. Komisaris Utama, tugas dan tanggung jawab adalah :
    a. Melakukan pengawasan dan pengarahan Direksi dalam mengelola perusahaan
    b. Melakukan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perseroan, keputusan RUPS dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Direktur Utama, tugas dan tanggung jawab adalah :
    a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
    b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi
    c. Memimpin rapat umum
    d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
    e. Direktur bertanggung jawab atas kerugian PT yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian PT, direktur akan dimintakan pertanggungjawabannya baik secara perdata maupun pidana.
    f. Apabila kerugian PT disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU

No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian PT.

3. Komite Audit, tugas dan tanggung jawab adalah :

   Upaya untuk mempercepat transformasi *Good Corporate Governance* (GCC) di perusahaan-perusahaan melalui pembangunan pengawasan yang efektif.

4. Direktur SDM dan ADM, tugas dan tanggung jawab adalah :

   a. Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.
   b. Menentukan kebijakan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
   c. Mengkoordinasi kegiatan penerimaan, pengangkatan, pembinaan, promosi, pemberhentian, dan pemensiunan.
   d. Mengkoordinasi dan atau memfasilitasi usaha dan kegiatan peningkatan kualitas sumberdaya manusia.
   e. Mengkoordinasi pelaksanaan sistem evaluasi kinerja.
   f. Mengkoordinasikan perencanaan pengembangan karier.
   g. Menyediakan dukungan teknis pelaksanaan pembinaan dan tindakan penertiban aparatur.
   h. Memelihara dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian.
   i. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.
   j. Memproses surat keputusan pengangkatan pejabat struktural.

k. Memproses kenaikan gaji, kenaikan pangkat, mutasi keluarga, cuti, dan asuransi tenaga administrasi.
l. Melaksanakan pemutakhiran data secara periodik.
m. Memelihara akurasi dan keamanan data base.
n. Memelihara dokumen baik berupa arsip-arsip maupun dalam bentuk file.
o. Memproses pemberhentian dan pensiun tenaga administrasi.

5. Direktur Niaga, tugas dan tanggung jawab adalah :

   Mengkoordinasi dan memantau barang-barang perusahaan yang ada maupun barang-barang yang sedang dalam proses

6. Direktur keuangan, tugas dan tanggung jawab adalah :
   a. Mengkoordinir perumusan strategi jangka panjang sebagai dasar perumusan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dengan bekerja sama dengan direksi lainnya
   b. Memberlakukan langkah-langkah yang dapat mengurangi dan menanggulangi berbagai jenis risiko finansial yang dapat dihadapi oleh perusahaan dengan berkoordinasi dengan Direksi lainnya.
   c. Memastikan agar seluruh unit usaha dan wilayah kerja perusahaan mematuhi *policy* dan standard operating procedure (SOP) keuangan yang berlaku untuk masing-masing fungsi sesuai dengan rencana yang telah disetujui (business units over sight)
   d. Membangun sinergi dan berusaha mencapai hasil bisnis yang optimal dari pelaksanaan seluruh usaha perusahaan.

e. Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari, dengan melakukan koordinasi erat dengan para pimpinan unit usaha.
f. Memastikan konsolidasi keuangan yang akurat dan tepat waktu untuk keperluan pelaporan kepada Direksi dan Komisaris Perusahaan

4.2 Karaktersitik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 62 orang yang diteliti. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	33	53,2
Perempuan	29	46,8
Jumlah	**62**	**100**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di PT. Mitra Insan Utama Bandung yang menjadi responden adalah sebanyak 33 orang atau sebesar 53,2% merupakan responden yang berjenis kelamin laki-laki sementara responden yang berjenis perempuan sebanyak 29 orang atau sebesar 46,8%. Sementara responden yang berjenis kelamin lebih banyak hal ini dimungkinkan karena lelaki bisa lebih luwes dalam menangani berbagai masalah

mengenai penanganan jasa, seperti contohnya masalah yang berkaitan dengan pemasangan-pemasangan untuk hal tertentu.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	36	58,1
31-40 Tahun	14	22,6
> 40 Tahun	12	19,4
Jumlah	**62**	**100**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Berdasarkan karakteristik responden menurut usia seperti tampak pada tabel di atas, dapat diketahui karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung yang menjadi responden sebagian besar dari responden sebanyak 58,1% yaitu sebanyak 36 responden merupakan responden yang berusia antara 20-30 tahun, sebanyak 22,6% lainnya berusia antara 31-40 tahun dan sebanyak 19,4% sisanya merupakan responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang masih berusia muda dominan lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan yang sudah berusia diatas 40 tahunan, ini dimungkinkan karena karyawan yang masih muda dianggap lebih produktif serta dianggap lebih dapat memberikan ide-ide baru yang lebih kreatif .

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA	3	4,8
D3	15	24,2
S1	38	61,3
S2	6	9,7
S3	0	0,0
Jumlah	**62**	**100**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat paling banyak karyawan di PT. Mitra Insan Utama Bandung sebagian besar dari responden sebanyak 61,3% merupakan responden yang memiliki pendidikan setingkat S1, sementara 24,2% memiliki pendidikan setingkat D3, dan sebanyak 9,7% lainnya memiliki pendidikan setingkat S2 dan 4,8% sisanya memiliki pendidikan setingkat SMA.

Banyaknya kayawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana di PT. Mitra Insan Utama Bandung mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat pendidikan yang baik, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajeman dalam memberikan arahan dalam bekerja.

4.3 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui wawancara dan studi

pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 22 butir pernyataan dengan rincian 8 butir pernyataan mengenai kesejahteraan karyawan, 7 butir pernyataan mengenai motivasi kerja dan 7 butir pernyataan tentang prestasi kerja. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

4.3.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metode penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq 0{,}300$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kesejahteraan Karyawan

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kesejahteraan Karyawan

Instrumen Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	0,760	0,300	Valid
2	0,633	0,300	Valid
3	0,815	0,300	Valid
4	0,836	0,300	Valid
5	0,613	0,300	Valid
6	0,764	0,300	Valid
7	0,714	0,300	Valid
8	0,653	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Dari tabel 4.4 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.300. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kesejahteraan karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Instrumen Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
9	0,372	0,300	Valid
10	0,785	0,300	Valid
11	0,839	0,300	Valid
12	0,802	0,300	Valid
13	0,449	0,300	Valid
14	0,569	0,300	Valid
15	0,613	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.300. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja

Instrumen Pernyataan	Koef. Validitas	Titik Kritis	Keterangan
16	0,594	0,300	Valid
17	0,450	0,300	Valid
18	0,808	0,300	Valid
19	0,503	0,300	Valid
20	0,872	0,300	Valid
21	0,657	0,300	Valid
22	0,654	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.300. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawaan, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja PT.Mitra Insan Utama Bandung

No	Variabel	*Split Half*	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kesejahteraan Karyawan	0,936	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,760	0,700	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,761	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2014

Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.700 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Spearman-Brown* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kesejahteraan Karyawan

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kesejahteraan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,725
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,731
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,880
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,936
	Unequal Length		,936
Guttman Split-Half Coefficient			,936

a. The items are: X1.1, X1.3, X1.5, X1.7.

b. The items are: X1.2, X1.4, X1.6, X1.8.

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kesejahteraan karyawan sebesar 0,936 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.700. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir

pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

2) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,492
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,695
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,613
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,760
	Unequal Length		,763
Guttman Split-Half Coefficient			,754

a. The items are: X2.9, X2.11, X2.13, X2.15.

b. The items are: X2.15, X2.10, X2.12, X2.14.

Dari tabel 4.9 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner motivasi kerja sebesar 0,760 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.700. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

3) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Prestasi Kerja

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,694
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,525
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,614
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,761
	Unequal Length		,764
Guttman Split-Half Coefficient			,512

a. The items are: Y.16, Y.18, Y.20, Y.22.

b. The items are: Y.22, Y.17, Y.19, Y.21.

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner prestasi kerja sebesar 0,761 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.700. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan

kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.4.1.1 Analisis Deskriptif Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan pada kantor PT. Mitra Insan Utama Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepemimpinan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kesejahteraan pada kantor PT. Mitra Insan Utama Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini, Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 8 pernyataan mengenai kesejahteraan Karyawaan PT. Mitra Insan Utama Bandung yang terbagi menjadi 3 indikator yakni Ekonomis, Fasilitas dan Pelayanan.

Adapun untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kesejahteraan karyawaan PT.Mitra Insan Utama Bandung secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawaan PT.Mitra Insan Utama Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase Skor Tanggapan Responden	Kategori
1	Ekonomis	720	1240	58,06	Cukup Baik
2	Fasilitas	376	620	60,65	Cukup Baik
3	Pelayanan	406	620	65,48	Cukup Baik
Jumlah		**1502**	**2480**	**60,56**	**Cukup Baik**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai Kesejahteraan Karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung. Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 3 indikator adalah sebesar 1502 dengan skor ideal sebesar 2480 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{1502}{2480} X\ 100 = 60{,}56\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 60,56%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 60,56% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung memiliki kesejahteraan yang tergolong cukup baik.

a. Indikator Ekonomis

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 8 pernyataan mengenai indikator Ekonomis.

Tabel 4.12

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ekonomis

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai standar	Frek.	0	9	25	28	0	62	167	310	53,87
		%	0,0	14,5	40,3	45,2	0,0	100			
2	Uang makan yang diberikan perusahaan cukup	Frek.	0	0	33	29	0	62	157	310	50,65
		%	0,0	0,0	53,2	46,8	0,0	100			
3	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai	Frek.	0	21	41	0	0	62	207	310	66,77
		%	0,0	33,9	66,1	0,0	0,0	100			
4	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja lembur karyawan	Frek.	0	9	47	6	0	62	189	310	60,97
		%	0,0	14,5	75,8	9,7	0,0	100			
Jumlah									**720**	**1240**	**58,06**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Ekonomis. Untuk pernyataan nomor 1, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 40,3% menyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup sesuai standar. Untuk pernyataan nomor 2, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 53,2% menyatakan bahwa uang makan yang diberikan perusahaan cukup sesuai. Untuk pernyataan nomor 3, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 66,1% menyatakan bahwa tunjangan hari raya (THR) yang diberikan perusahaan cukup sesuai. Untuk pernyataan nomor 4, diketahui mayoritas dari responden sebanyak 75,8% menyatakan bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan cukup sesuai dengan hasil kerja lembur karyawan. Pemberian kesejahteraan oleh perusahaan adalah sangat penting, ini sesuai dengan

yang dikemukakan oleh **Panggabean (2002:96-100)**, bahwa kesejahteraan yang bersifat ekonomis berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang THR, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dapat memberikan rasa nyaman dan tenang dalam bekerja bagi karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 4 pernyataan mengenai indikator Ekonomis adalah sebesar 720 dengan skor ideal sebesar 1240 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{720}{1240} X\ 100 = 58{,}06\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Ekonomis adalah sebesar 58,06%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 58,06% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa kesejahteraan karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung dilihat dari segi Ekonomis tergolong memiliki kesejahteraan yang cukup baik, namun untuk persentase skor tanggapan responden mengenai gaji dan uang makan, dapat dikatakan masih dalam kategori kurang.

b. Indikator Fasilitas

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 2 pernyataan mengenai indikator Fasilitas.

Tabel 4.13

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Fasilitas

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
5	Fasilitas seperti tempat sarana untuk beribadah sudah memadai	Frek.	6	56	0	0	0	62	254	310	81,94
		%	9,7	90,3	0,0	0,0	0,0	100			
6	Fasilitas kafetaria atau kantin pada perusahaan memudahkan karyawan pada jam istirahat untuk pergi membeli makan	Frek.	0	0	4	52	6	62	122	310	39,35
		%	0,0	0,0	6,5	83,9	9,7	100			
Jumlah									**376**	**620**	**60,65**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat banyak responden setuju bahwa fasilitas seperti tempat sarana untuk beribadah sudah memadai, hal ini dapat dilihat dari untuk pernyataan nomor 5, diketahui hampir keseluruhan dari responden sebanyak 90,3% menyatakan setuju. Sementara untuk pernyataan nomor 6, diketahui hampir keseluruhan dari responden sebanyak 83,9% menyatakan bahwa fasilitas kafetaria atau kantin pada perusahaan tidak sesuai sehingga menyulitkan karyawan pada jam istirahat untuk pergi membeli makan. Dapat disimpulkan, bahwa keberadaan kantin di PT. Mitra Insan Utama masih perlu ditinjau kembali oleh perusahaan. **Panggabean (2002:96-100**) mengemukakan, kesejahteraan berupa fasilitas bisa seperti antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 2 pernyataan mengenai indikator Fasilitas adalah sebesar 376 dengan skor ideal sebesar 620 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{376}{620} X\ 100 = 60{,}65\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Fasilitas adalah sebesar 60,65%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 60,65% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa PT.Mitra Insan Utama memiliki Fasilitas yang tergolong cukup baik.

c. Indikator Pelayanan

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 2 pernyataan mengenai indikator Pelayanan.

Tabel 4.14

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pelayanan

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
7	Perusahaan memberikan kemudahan jemputan bagi karyawannya	Frek.	0	12	47	3	0	62	195	310	62,9
		%	0,0	19,4	75,8	4,8	0,0	100			
8	Asuransi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya memberikan rasa nyaman karyawannya dalam bekerja	Frek.	0	25	37	0	0	62	211	310	68,06
		%	0,0	40,3	59,7	0,0	0,0	100			
Jumlah									**406**	**620**	**65,48**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Pada tabel 4.14 dapat dilihat tentang skor tanggapan responden mengenai indikator pelayanan untuk pernyataan nomor 7, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 75,8% menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kemudahan jemputan bagi karyawannya. Untuk pernyataan nomor 8, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 59,7% menyatakan bahwa asuransi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya cukup sesuai sehingga memberikan rasa nyaman karyawannya dalam bekerja. Artinya sebagian besar karyawan merasa cukup puas bahwa pelayanan pada perusahaan dalam hal jemputan bagi karyawan dan asuransi cukup baik. **Panggabean (2002:96-100**) mengemukakan, kesejahteraan berupa pelayanan bisa seperti jemputan bagi karyawan dan asuransi dapat membuat karyawan merasa diberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja pada suatu perusahaan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 2 pernyataan mengenai indikator Pelayanan adalah sebesar 406 dengan skor ideal sebesar 620 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{406}{620} X\ 100 = 65{,}48\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Pelayanan adalah sebesar 65,48%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 65,48% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa pelayanan yang diberikan oleh PT.Mitra Insan Utama terhadap karyawan tergolong cukup baik.

4.4.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 7 pernyataan mengenai Motivasi Kerja PT.Mitra Insan Utama Bandung yang terbagi menjadi 4 indikator yakni Pengakuan, Pekerjaan itu Sendiri, Pengembangan ke Arah Individu dan indikator Tanggung Jawab.

Adapun untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja karyawaan PT.Mitra Insan Utama Bandung secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawaan PT.Mitra Insan Utama Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase Skor Tanggapan Responden	Kategori
1	Pengakuan	384	620	61,94	Cukup Baik
2	Pekerjaan itu Sendiri	232	310	74,84	Baik
3	Pengembangan ke Arah Individu	310	620	50,00	Kurang Baik
4	Tanggung Jawab	413	620	66,61	Cukup Baik
Jumlah		**1339**	**2170**	**61,71**	**Cukup Baik**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung. Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 4 indikator adalah sebesar 1339 dengan skor ideal sebesar 2170 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{1339}{2170} X\ 100 = 61{,}71\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai Motivasi Kerja karyawan adalah sebesar 61,71%. Mengacu pada

pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 61,71% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung memiliki motivasi kerja yang tergolong cukup baik.

a. Indikator Pengakuan

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 2 pernyataan mengenai indikator Pengakuan.

Tabel 4.16

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengakuan

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
9	Rekan kerja menghargai pekerjaan satu sama lain	Frek.	0	24	35	3	0	62	207	310	66,77
		%	0,0	38,7	56,5	4,8	0,0	100			
10	Hasil pekerjaan diapresiasi oleh perusahaan sehingga anda bermotivasi tinggi dalam bekerja	Frek.	0	3	47	12	0	62	177	310	57,1
		%	0,0	4,8	75,8	19,4	0,0	100			
Jumlah									**384**	**620**	**61,94**

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Pengakuan. Untuk pernyataan nomor 9, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 56,5% menyatakan setuju bahwa rekan kerja menghargai pekerjaan satu sama lain. Untuk pernyataan nomor 10, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 75,8% menyatakan cukup setuju bahwa hasil pekerjaan

diapresiasi oleh perusahaan sehingga responden bermotivasi tinggi dalam bekerja. **Robbin (2006:213)** mengemukakan, bahwa salah satu indikator untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah pengakuan baik dari perusahaan maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 2 pernyataan mengenai indikator Pengakuan adalah sebesar 384 dengan skor ideal sebesar 620 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{384}{620} X\ 100 = 61{,}94\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Pengakuan adalah sebesar 61,94%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 61,94% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Mitra Insan Utama mendapat pengakuan yang cukup baik dari perusahaan.

b. Indikator Pekerjaan itu Sendiri

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 1 pernyataan mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri.

Tabel 4.17

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pekerjaan itu Sendiri

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
11	Kedisiplinan anda dalam bekerja sebagai bentuk anda dalam menyenangi pekerjaan itu sendiri	Frek.	0	46	16	0	0	62	232	310	74,84
		%	0,0	74,2	25,8	0,0	0,0	100			
Jumlah									**232**	**310**	**74,84**

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri. Untuk pernyataan nomor 11, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 74,2% menyatakan setuju bahwa kedisiplinan responden dalam bekerja sebagai bentuk responden dalam menyenangi pekerjaan itu sendiri, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Robbin (2006:213),** bahwa dengan menyenangi suatu pekerjaan yang dikerjakan, disiplin dalam bekerja akan tumbuh dengan sendirinya pada msing-masing karyawan itu sendiri.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 1 pernyataan mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri adalah sebesar 232 dengan skor ideal sebesar 310 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{232}{310} X\ 100 = 74{,}84\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri adalah sebesar 74,84%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84),

nilai persentase sebesar 74,84% termasuk dalam kategori “baik” berada pada interval “68,01-84,00%”. Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Mitra Insan Utama menyenangi pekerjaan itu dengan baik.

c. Indikator Pengembangan ke Arah Individu

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 2 pernyataan mengenai indikator Pengembangan ke Arah Individu.

Tabel 4.18

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengembangan ke Arah Individu

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
12	Pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai kerja yang maksimal	Frek.	0	9	38	15	0	62	180	310	58,06
		%	0,0	14,5	61,3	24,2	0,0	100			
13	Perusahaan memberikan promosi jabatan sebagai motivasi dalam pengembangan karier kerja para karyawannya	Frek.	0	0	6	56	0	62	130	310	41,94
		%	0,0	0,0	9,7	90,3	0,0	100			
Jumlah									**310**	**620**	**50,00**

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Pengembangan ke Arah Individu. Untuk pernyataan nomor 12, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 61,3% menyatakan cukup setuju bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai kerja yang maksimal. Untuk pernyataan nomor 13, diketahui hampir

keseluruhan dari responden sebanyak 90,3% menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberikan promosi jabatan sebagai motivasi dalam pengembangan karier kerja para karyawannya. **DuBrin (2005:3)** mengemukakan bahwa motivasi itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan,cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 2 pernyataan mengenai indikator Pengembangan ke Arah Individu adalah sebesar 310 dengan skor ideal sebesar 620 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{310}{620} X\ 100 = 50{,}00\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Pengembangan ke Arah Individu adalah sebesar 50,00%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 50,00% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Mitra Insan Utama diarahkan pada pengembangan individu dengan cukup baik namun untuk hal seperti promosi jabatan, perusahaan perlu memikirkan bahwa dorongan motivasi kerja seperti promosi jabatan sangat diharapkan bagi karyawannya.

d. Indikator Tanggung Jawab

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 2 pernyataan mengenai indikator Tanggung Jawab.

Tabel 4.19

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tanggung Jawab

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			SS	S	CS	TS	STS				
14	Anda selalu siap melaksanakan perintah dari atasan	Frek.	0	38	24	0	0	62	224	310	72,26
		%	0,0	61,3	38,7	0,0	0,0	100			
15	Anda menyelesaikan tugas dengan cepat	Frek.	0	6	53	3	0	62	189	310	60,97
		%	0,0	9,7	85,5	4,8	0,0	100			
Jumlah									**413**	**620**	**66,61**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Tanggung Jawab. Untuk pernyataan nomor 14, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 61,3% menyatakan setuju bahwa responden selalu siap melaksanakan perintah dari atasan. Untuk pernyataan nomor 15, diketahui hampir keseluruhan dari responden sebanyak 85,5% menyatakan cukup setuju bahwa responden menyelesaikan tugas dengan cepat. menurut **Gray dalam Winardi (2001:35)** motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 2 pernyataan mengenai indikator Tanggung Jawab adalah sebesar 413 dengan skor ideal sebesar 620 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{413}{620} X\ 100 = 66{,}61\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Tanggung Jawab adalah sebesar 66,61%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 66,61% termasuk dalam kategori "cukup baik" berada pada interval "52,01-68,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Mitra Insan Utama memiliki tanggung jawab yang cukup baik terhadap pekerjaannya.

4.4.1.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 7 pernyataan mengenai Prestasi Kerja PT. Mitra Insan Utama Bandung yang terbagi menjadi 3 indikator yakni Mutu Kerja, Ketangguhan dan indikator Sikap.

Adapun untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja karyawaan PT. Mitra Insan Utama Bandung secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawaan PT.Mitra Insan Utama Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase Skor Tanggapan Responden	Kategori
1	Mutu Kerja	661	930	71,08	Baik
2	Ketangguhan	249	310	80,32	Baik
3	Sikap	650	930	69,89	Baik
Jumlah		**1560**	**2170**	**71,89**	**Baik**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung. Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 3 indikator adalah sebesar 1560 dengan skor ideal sebesar 2170 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{1560}{2170} X\ 100 = 71{,}89\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai Prestasi Kerja karyawan adalah sebesar 71,89%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 71,89% termasuk dalam kategori "baik" berada pada interval "68,01-84,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan PT.Mitra Insan Utama Bandung memiliki prestasi kerja yang tergolong baik.

a. Indikator Mutu Kerja

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 3 pernyataan mengenai indikator Mutu Kerja.

Tabel 4.21

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mutu Kerja

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1				
16	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Frek.	0	19	40	3	0	62	202	310	65,16
		%	0,0	30,6	64,5	4,8	0,0	100			
17	Keterampilan kerja yang anda miliki baik	Frek.	0	59	3	0	0	62	245	310	79,03
		%	0,0	95,2	4,8	0,0	0,0	100			
18	Anda selalu teliti serta memperhatikan kerapihan pada pekerjaan yang anda kerjakan	Frek.	0	28	34	0	0	62	214	310	69,03
		%	0,0	45,2	54,8	0,0	0,0	100			
Jumlah									**661**	**930**	**71,08**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Mutu Kerja. Untuk pernyataan nomor 16, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 64,5% menyatakan cukup setuju bahwa responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk pernyataan nomor 17, diketahui hampir keseluruhan dari responden sebanyak 95,2% menyatakan setuju bahwa responden memiliki keterampilan kerja yang tergolong baik. Untuk pernyataan nomor 18, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 54,8% menyatakan cukup setuju bahwa responden selalu teliti serta memperhatikan kerjapihan pada pekerjaan yang responden kerjakan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Ni Ketut Sariyathi (2007:62)**, pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu : usaha, kemauan yang kuat, dan arah atau tujuan. Usaha menunjukkan kekuatan perilaku kerja atau jumlah usaha yang diperlihatkan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam

kegiatan. Kemauan keras menunjukkan kepada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh karyawan dalam menerapkan usahanya terhadap tugas tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 3 pernyataan mengenai indikator Mutu Kerja adalah sebesar 661 dengan skor ideal sebesar 930 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{661}{930} X\ 100 = 71{,}08\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Mutu Kerja adalah sebesar 71,08%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 71,08% termasuk dalam kategori "baik" berada pada interval "68,01-84,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa mutu kerja yang dihasilkan karyawan PT.Mitra Insan Utama tergolong memiliki mutu kerja yang baik.

b. Indikator Ketangguhan

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 1 pernyataan mengenai indikator Ketangguhan.

Tabel 4.22

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketangguhan

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1				
19	Anda selalu mengikuti perintah pimpinan dengan baik	Frek.	3	57	2	0	0	62	249	310	80,32
		%	4,8	91,9	3,2	0,0	0,0	100			
Jumlah									**249**	**310**	**80,32**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Ketangguhan. Untuk pernyataan nomor 19, diketahui hampir dari responden sebanyak 91,9% menyatakan setuju bahwa responden selalu mengikuti perintah pimpinan dengan baik. **Robbin (2006:213)** mengemukakan, bahwa ketangguhan dalam mengikuti perintah atau tugas dari atasan merupakan salah satu bentuk yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap pekeraannya.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 1 pernyataan mengenai indikator Ketangguhan adalah sebesar 249 dengan skor ideal sebesar 310 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{249}{310} X\ 100 = 80{,}32\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri adalah sebesar 80,32%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 80,32% termasuk dalam kategori "baik" berada pada interval "68,01-84,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Mitra Insan Utama memiliki ketangguhan yang tergolong baik terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Sikap

Berikut disajikan skor tanggapan responden terhadap 3 pernyataan mengenai indikator Sikap.

Tabel 4.23

Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap

No	Pernyataan		Skor Tanggapan					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1				
20	Anda selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja	Frek.	3	29	24	6	0	62	215	310	69,35
		%	4,8	46,8	38,7	9,7	0,0	100			
21	Anda telah disiplin dalam mengikuti perintah dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dalam bekerja	Frek.	0	13	46	3	0	62	196	310	63,23
		%	0,0	21,0	74,2	4,8	0,0	100			
22	Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan kerja sangat baik sehingga dapat bekerja sama dalam bekerja	Frek.	0	53	9	0	0	62	239	310	77,1
		%	0,0	85,5	14,5	0,0	0,0	100			
Jumlah									**650**	**930**	**69,89**

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel di atas menjelaskan tentang skor tanggapan responden mengenai indikator Sikap. Untuk pernyataan nomor 20, diketahui hampir setengah dari responden sebanyak 46,8% menyatakan setuju bahwa responden selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja. Untuk pernyataan nomor 21, diketahui sebagian besar dari responden sebanyak 74,2% menyatakan setuju bahwa responden telah disiplin dalam mengikuti perintah dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dalam bekerja. Untuk pernyataan nomor 22, diketahui hampir keseluruhan dari responden sebanyak 85,5% menyatakan setuju bahwa kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan kerja sangat baik sehingga dapat bekerja sama dalam bekerja. Menurut **Mitchell dalam Winardi (2001:33)**

motivasi mewakili proses proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persentasi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui skor aktual yang diperoleh dari 3 pernyataan mengenai indikator Sikap adalah sebesar 650 dengan skor ideal sebesar 930 sehingga nilai persentase skor dapat dihitung :

$$Persentase\ Skor\ Tanggapan = \frac{650}{930} X\ 100 = 69{,}89\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilai persentase skor tanggapan mengenai indikator Sikap adalah sebesar 69,89%. Mengacu pada pedoman interpretasi skor tanggapan responden menurut Narimawati (2007:84), nilai persentase sebesar 69,89% termasuk dalam kategori "baik" berada pada interval "68,01-84,00%". Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT.Mitra Insan Utama memiliki sikap yang tergolong baik terhadap pekerjaanya.

4.4.2 Analisis Verifikatif

4.4.2.1 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

Dalam penelitian ini, untuk mencari pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur *(Path Analysis)*. Untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan pada bab sebelumnya, maka

analisis jalur akan diuraiakan menjadi dua bentuk persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama : $X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua : $Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan :

Y	=	Prestasi Kerja
X_2	=	Motivasi Kerja
X_1	=	Kesejahteraan Karyawan
$P_{X2X1}X_1$	=	Koefisien jalur Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja
$P_{YX1}X_1$	=	Koefisien jalur Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja
$P_{YX2}X_2$	=	Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja
ε	=	Pengaruh faktor lain *(epsilon)*

4.4.2.2 Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

a. Perhitungan Koefisien Jalur

Dalam analisis ini, dikarenakan hanya terdiri dari satu variabel *eksogen* yakni Kesejahteraan Karyawan, maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur. Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh nilai koefisien jalur sebagai berikut :

Tabel 4.24

Koefisien Jalur X_1 Terhadap X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,188	1,819		4,502	,000
	Kesejahteraan Karyawan (X1)	,484	,107	,506	4,541	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel *output* di atas, diketahui nilai koefisien jalur $P_{X2X1}X_1$ yang diperoleh adalah sebesar 0,506.

Adapun untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh yang diberikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung dapat dilihat pada tabel output berikut :

Tabel 4.25

Koefisien Determinasi X_1 Terhadap X_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506[a]	,256	,243	2,74410

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan (X1)

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,256 atau 25,6%. Artinya Kesejahteraan Karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 25,6% terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung, sedangkan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti *(epsilon)* adalah sebesar 0,744 ($1-R^2$) atau sebesar 74,4%.

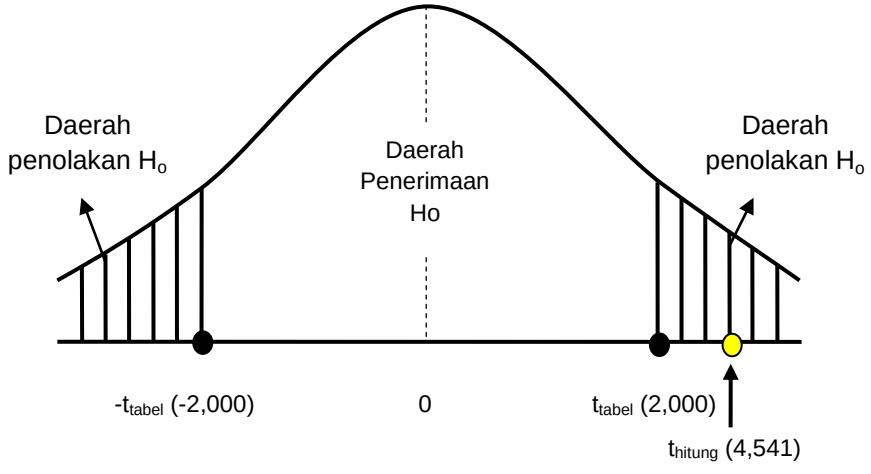
b. Pengujian Hipotesis

Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho_{X2X1} = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Ha: $\rho_{X2X1} \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian adalah menolak Ho dan menerima Ha jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Berdasarkan pada tabel *output* 4.24 di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 4,541. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df* (n-k-1) 60 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,000. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.4 Kurva Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar kurva pengujian hipotesis 4.4 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,541) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) dan berada didaerah penolakan Ho, sehingga sesuai dengan kriteria pengujian adalah menolak Ho dan menerima Ha yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung.

4.4.2.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

a. Perhitungan Koefisien Jalur

Untuk menghitung koefisien jalur, tahapan pertama yang dilakukan adalah mencari korelasi antar variabel *eksogen* (X) dan korelasi antara variabel *eksogen* (X) dengan *endogen* (Y). Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.26

Korelasi Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Correlations

		Kesejahteraan Karyawan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
Kesejahteraan Karyawan (X1)	Pearson Correlation	1	,506**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	62	62	62
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,506**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	62	62	62
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	,768**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	62	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jika disajikan dalam bentuk matriks akan tampak sebagai berikut :

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}506 \\ 0{,}506 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Matrik korelasi antar variabel *eksogen* di atas kemudian dicari matrik inversnya dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}344 & -0{,}679 \\ -0{,}679 & 1{,}344 \end{bmatrix} \end{array}$$

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas, diketahui nilai korelasi antar variabel *eksogen* dengan variabel *endogen*, jika disajikan dalam bentuk *matriks* maka akan tampak sebagai berikut :

$$\mathbf{R_{yx}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}768 \\ 0{,}721 \end{bmatrix} \end{array}$$

Langkah selanjutnya untuk menghitung koefisien jalur, adalah mengkalikan matrik invers dengan matrik korelasi antara variabel *eksogen* dengan variabel *endogen* sebagai berikut :

$$\begin{matrix} \rho_{YX1} \\ \rho_{YX2} \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1{,}344 & -0{,}679 \\ -0{,}679 & 1{,}344 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}768 \\ 0{,}721 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}542 \\ 0{,}447 \end{bmatrix}$$

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh nilai koefisien jalur dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.27

Koefisien Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,150	,975		7,334	,000
	Kesejahteraan Karyawan (X1)	,402	,057	,542	7,023	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,347	,060	,447	5,796	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Setelah diperoleh nilai koefisien jalur, untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh secara bersama dari Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat ditentukan dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matrik korelasi antara variabel *eksogen* dengan variabel *endogen*.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0{,}542 & 0{,}447 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}768 \\ 0{,}721 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 0{,}739$$

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh nilai $R^2_{Y(X1X2)}$ dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.28

Pengaruh Secara Bersama Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

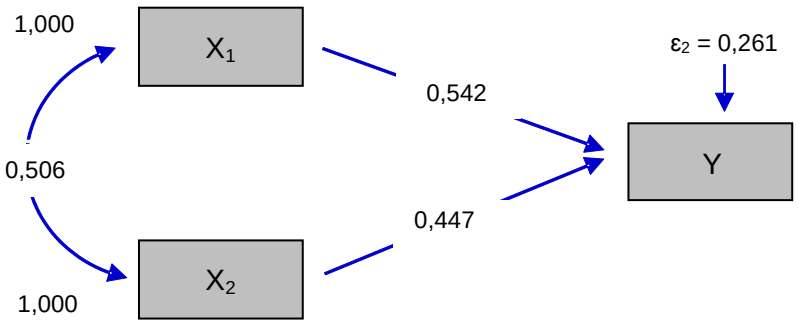
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859[a]	,739	,730	1,27169

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X1)

Berdasarkan perhitungan dan tabel *output* di atas, diketahui bahwa pengaruh secara bersama yang diberikan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 0,739 atau 73,9%, sedangkan sebanyak 0,261 (1-R^2) atau 26,1% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti *(epsilon)*.

Jika digambarkan dengan diagram jalur, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan *epsilon* maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.5

Diagram X_1 dan X_2 Terhadap Y

Berdasarkan perhitungan dan gambar diagram jalur di atas, maka dapat dibentuk persamaan jalur sebagai berikut :

$Y = 0{,}542\ X_1 - 0{,}447\ X_2 + 0{,}261$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kesejahteraan Karyawan

X_2 = Motivasi Kerja

ε_2 = Pengaruh faktor lain *(epsilon)*

b. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji *F*)

Untuk menguji kebermaknaan pengaruh dari Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\rho_{YX1}=\rho_{YX2} = 0$ Artinya secara simultan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ha : $\rho_{YX1}\neq\rho_{YX2} \neq 0$ Artinya secara simultan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian hipotesis tolak Ho dan terima Ha jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel}. Adapun nilai F_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{YX1X2}}{k\,(1-R^2_{YX1X2})}$$

Dimana :

R = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel *eksogen*

n = Jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan dan tabel *output* 4.28 di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,739 dengan banyaknya sampel (n) 62 dan banyaknya variabel *eksogen* (k) 2, maka F_{hitung} dapat dihitung :

$$F_{hitung} = \frac{(62 - 2 - 1)\ 0{,}739}{62\ (1 - 0{,}739)} = 83{,}361$$

Berdasarkan hasil komputasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, nilai F_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.29

Uji Hipotesis Simultan (Uji *F*)

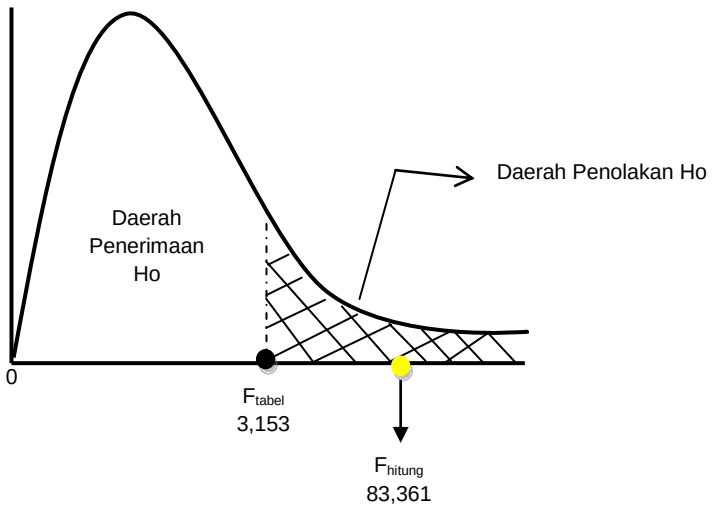
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,608	2	134,804	83,361	,000[b]
	Residual	95,410	59	1,617		
	Total	365,017	61			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kesejahteraan Karyawan (X1)

Berdasarkan perhitungan dan tabel output di atas, diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 83,362. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi *F*, dengan α sebesar 0,05, df_1 (k) = 2 dan df_2 (n-k-1) = 59 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,153. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis simultan, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.6

Kurva Pengujian Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva hipotesis simultan di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (83,361) lebih besar dari F_{tabel} (3,153) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya secara simultan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung.

2) Pengujian Hipotesis Parsial

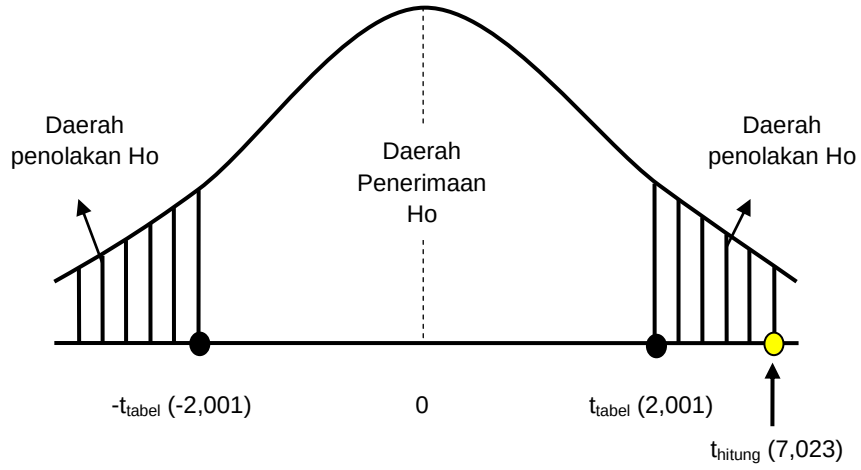
a. Uji Hipotesis Parsial X_1 Terhadap Y

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho_{YX1}= 0$ Secara parsial Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ha : $\rho_{YX1} \neq 0$ Secara parsial Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujiannya adalah tolak Ho dan terima Ha jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}. Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk Kesejahteraan Karyawan adalah sebesar 7,023. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df* (n-k-1) 59 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,001. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis parsial, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.7

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial X_1 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, diketahui nilai t_{hitung} (7,023) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,001) dan berada didaerah penolakan Ho sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha yang berarti secara parsial

Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung.

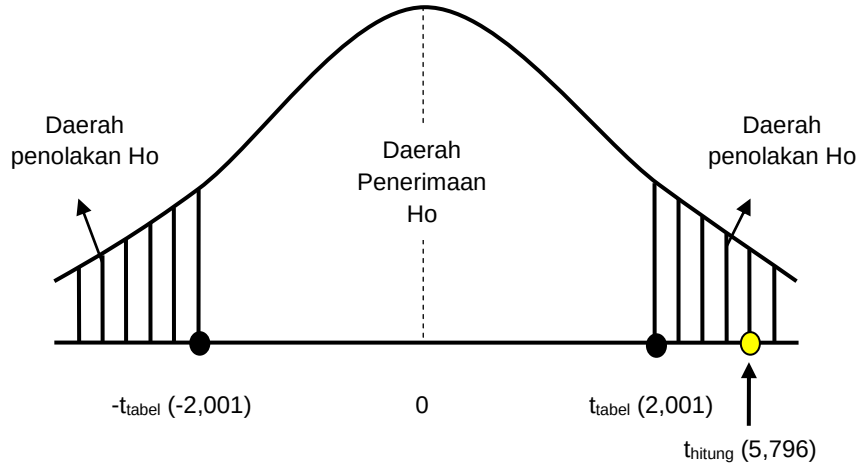
b. Uji Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho_{YX2} = 0$ Secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Ha : $\rho_{YX2} \neq 0$ Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujiannya adalah tolak Ho dan terima Ha jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}. Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja adalah sebesar 5,796. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi *t*, dengan α 0,05 dan *df* (n-k-1) 59 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 2,001. Jika digambarkan dengan kurva hipotesis parsial, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.8

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar kurva pengujian hipotesis parsial di atas, diketahui nilai t_{hitung} (5,796) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,001) dan berada didaerah penolakan Ho sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha yang berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung.

4.4.2.4 Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesejahteraaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dijelaskan sebelumnya, diperoleh kesimpulan yaitu secara simultan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung. Untuk melihat lebih jauh besar pengaruh

langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*, dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.30

Rekapitulasi Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesejahteraaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)		Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2	
X_1	0,542	29,4%	-	12,3%	41,6%
X_2	0,447	20,0%	12,3%	-	32,3%
Total Pengaruh					**73,9%**

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS dan Ms. Excel

Interpretasi untuk tabel di atas adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung dari Kesejahteraaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 29,4% dengan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebesar 12,3% sehingga pengaruh secara keseluruhan yang diberikan Kesejahteraaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 41,6%.
b. Pengaruh langsung dari Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 20% dengan pengaruh tidak langsung melalui Kesejahteraaan Karyawan sebesar 12,3% sehingga pengaruh secara keseluruhan yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 32,3%.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui Kesejahteraan Karyawan memberikan pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 41,6% disusul oleh Motivasi Kerja yang memberikan pengaruh sebesar 32,3%.