

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASURANSI JIWA BUMIPUTERA 1912 SEMARANG

Erinda Fauzia¹, Wahyu Hidayat² & Bulan Prabawani³
erindafauzia@yahoo.com

Abstract

Motivation, discipline, and work facilities is a supporting factor for achieving high performance in order to achieve optimal business profits. If the motivation, discipline, and work facilities of business is good, the high employee performance will be achieved, and the otherwise. Related to these three variables employee of Bumiputera 1912 allegedly less motivated at work, lack of discipline, and didn't get enough working facilities. For that this riset it was shown to determine how much influence the motivation, discipline, and facilities to employee performance of Bumiputera 1912 Semarang. The type of research that used are explanatory research, with a population at all of permanent employees who work at Bumiputera 1912 Semarang totaly 70 people. The sampling technique census of this study, using quantitative analysis techniques analysis that techniques used is validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, T test and F test with SPSS 15.0 tools. From the analysis of the data showing that 16.6% of motivation variable have a significant influence on the performance variables. Discipline variables also have a significant influence on the 33.0 % performance variable and variable facility also has a significant influence on the 52.9 % performance variable. And the results of the study that variable influence motivation, discipline and facilities on the performance at 60.1 %, while remaining 39.9 % is explained by other non observed variable. Advice that can given in this research is, increase work motivation by rewarding employees for their hard work for the advancing of this company, honored in the work environment and the ability to work to get recognition from superiors and co-workers, and improve worker discipline according to standard company. completed work orders from each of supervisor so that employee more disciplined in terms of work and provide working facilities to the company so employees fully at work and provide facilities a large parking area, so the employee will be easier to working if the working facility complete and decent according to the standard corporate.

Keywords : Motivation, Discipline, Facilities, Employee Performance

Abstraksi

Motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja yang tinggi guna mencapai laba perusahaan yang optimal. Apabila motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai, dan sebaliknya. Terkait ketiga variabel tersebut karyawan Bumiputera 1912 disinyalir kurang termotivasi dalam bekerja, kurang disiplin, dan tidak mendapatkan fasilitas kerja yang memadai. Untuk itu penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang. Tipe penelitian yang digunakan bersifat *explanatory research*, dengan populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja Bumiputera 1912 Semarang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif

¹ Erinda Fauzia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, erindafauzia@yahoo.com

² Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat bantu SPSS 15.0. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa sebesar 16,6% variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 33,0% dan Variabel fasilitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 52,9%. Dan hasil penelitian pengaruh variabel motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 60,1, sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan dalam memajukan perusahaan, dihormati lingkungan kerja dan kemampuan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja, kemudian meningkatkan disiplin kerja sesuai standart perusahaan, menyelesaikan pekerjaan setiap perintah dari atasan agar karyawan semakin disiplin dalam hal bekerja dan memberikan fasilitas kerja pada perusahaan agar karyawan terpenuhi dalam kerjanya dan memberikan fasilitas tempat parkir yang luas, agar karyawan akan semakin mudah untuk bekerja jika fasilitas kantor lengkap dan layak sesuai standar perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Fasilitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

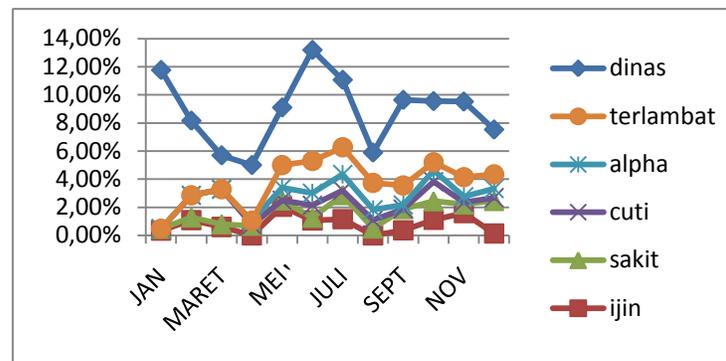
fasilitas pun sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Sama halnya, perusahaan Bumiputera 1912 Wilayah Semarang merupakan perusahaan asuransi jiwa yang selalu berupaya meningkatkan mutu produknya. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas – fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi.

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal – hal yang berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut. Faktor–faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan pemberian fasilitas. Demikian juga pada Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang, peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang sangat memperhatikan bagaimana prestasi SDM yang ada dan terus meningkatkan prestasi tersebut.

Pada kenyataannya, semangat kerja karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang masih rendah. Dalam hasil wawancara pendahuluan, karyawan yang bernama “X” pada bagian pemasaran mengatakan bahwa pemimpin di Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 kurang memotivasi karyawan dalam pekerjaan agar karyawan memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan tidak bekerja sesuai dengan standar kerja atau metode yang telah ditentukan dan tidak mempunyai keinginan atau dorongan untuk mendapatkan penghargaan (reward) dari perusahaan. Disisi lain, menurut pimpinan salah satu cabang menyatakan bahwa karyawan yang dipimpinya tidak disiplin dalam absensi kehadiran. Data mesin absensi menunjukkan karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan. Dengan keterlambatan terjadi rata – rata 5-15 menit. Semangat kerja masih rendah dapat ditunjukkan dari tingkat absensi kehadiran yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Grafik 1.1
Tren Ketidakhadiran Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang
Tahun 2012 per bulan

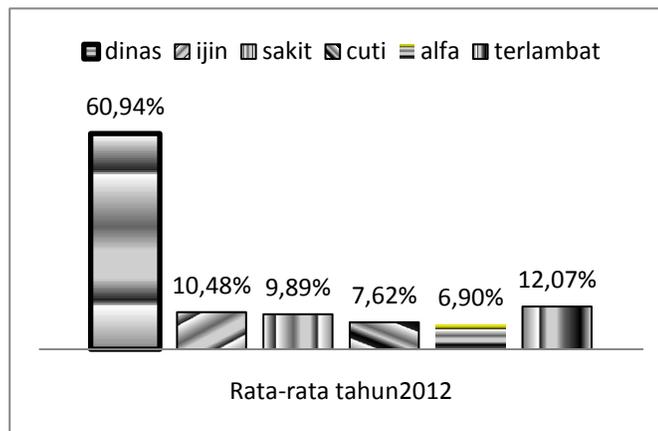


Sumber : Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang, 2013 dalam bentuk grafik garis

Grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan maupun pemimpin Asuransi Bumiputera 1912 Semarang pada tahun 2012 cukup tinggi, khususnya pada bulan Juni, Juli, September, Oktober, dan November. Menariknya, tren fluktuasi baik ijin dinas, keterlambatan, alpha, cuti, sakit, dan ijin relatif sama yaitu menurun pada awal quarter, meningkat di pertengahan quarter menurun pada bulan agustus dan meningkat kembali pada quarter akhir.

Tren ketidakhadiran tertinggi pada fluktuasi dinas yaitu pada bulan Juni sebesar 13,00%. Tren absensi fluktuasi terlambat pada bulan Juli sebesar 6,00%. Pada tren ketidakhadiran fluktuasi alpha tertinggi yaitu bulan Oktober sebesar 4,01%. Fluktuasi cuti tertinggi pada bulan Oktober sebesar 3,90%. Dan dilanjutkan pada fluktuasi sakit dan ijin.

Diagram 1.1
Rata – rata Ketidak Hadiran Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang
Total Tahun 2012



Sumber : Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang, 2013 dalam bentuk grafik diagram

Diagram di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tertinggi adalah untuk aktifitas ijin dinas, disusul kemudian rata-rata keterlambatan karyawan, dan ijin kerja. Namun demikian prosentase masing-masing jenis ketidakhadiran relatif tinggi yaitu antara 6,90% hingga 12,07%. Bahkan rata-rata ijin dinas perbulan mencapai 60,94%. Data diatas menunjukkan adanya indikasi bahwa apa yang disampaikan oleh pimpinan salah satu cabang benar adanya. Dimungkinkan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja karena seringnya ketidakhadiran pimpinan.

Data diatas juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan BUMIPUTERA 1912 rendah, mengingat rata-rata 12,07% karyawan terlambat, 10,48% karyawan ijin, 9,89% karyawan sakit, 7,62% karyawan cuti, dan 6,90% karyawan alfa setiap bulannya. Tingkat dinas yang terlalu tinggi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena jika terlalu sering melakukan dinas diluar juga menyebabkan terbengkalainya tugas-tugas atau pekerjaan kantor yang menyebabkan tertundanya atau tumpukan pekerjaan, selain itu pengawasan terhadap bawahan kurang, dan fungsi kordinasi tidak maksimal. Meskipun dinas ini perintah dari perusahaan tetapi tidak baik bagi perusahaan jika dalam sebulan sering melakukan dinas di luar kantor. Untuk mempermudah pembahasan permasalahan yang telah diungkapkan diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan menjadi dibahas dalam penelitian ini, antara lain :

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang ada, maka pertanyaan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan asuransi Bumiputera 1912?
2. Apakah ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan asuransi Bumiputera 1912?
3. Apakah ada pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi Bumiputera 1912?
4. Apakah ada pengaruh variabel motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi Bumiputera 1912?

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Abraham Spering (*Psychology : Made Simple* 1987 : 183) "Motive is defined as a tendency to activity, starting from a boost in self and ends with self adjustment that said to satisfy the motive" (motif didefinikasikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Dapat disimpulkan

bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasilguna melalui suatu sistem peraturan yang tepat. Moenir (1992:181)

Fasilitas Kerja

Tugas utama dari fasilitas adalah melaksanakan proses manufacturing dan jasa, selain itu juga melaksanakan banyak pelayanan yang menunjang yang mungkin banyak menyita setengah bagian dari ruangan yang tersedia (Moore dan Hendrik, 1980;295)

Kinerja

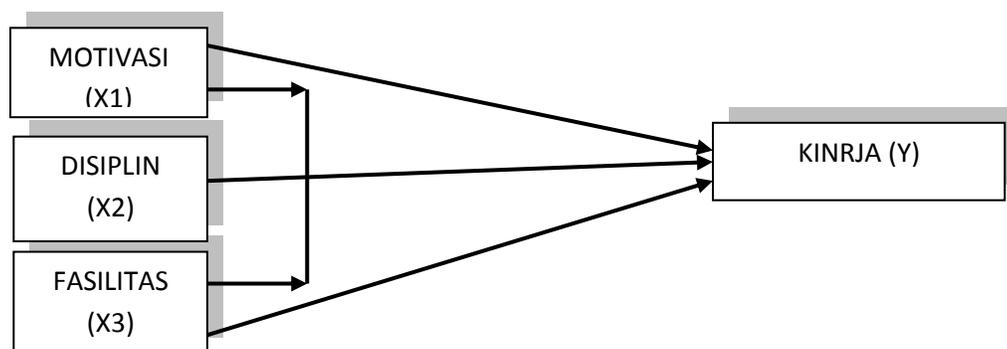
Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, *Akuntansi Manajemen* 1993:102).

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a) Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Diduga ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- d) Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk memperjelas rumusan hipotesis di atas, maka berikut ini disajikan skema hubungan hipotesis tersebut pada gambar 1.2.

Gambar 1.2
Model Hipotesis



Keterangan :

X₁ : motivasi

X₂ : disiplin

X₃ : fasilitas

Y : kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian menurut tingkat eksplanasinya yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif/hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2004 : 72). Tipe penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel motivasi, variabel disiplin, variabel fasilitas, dan variabel kinerja.

Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sampling jenuh atau sensus yaitu pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 1999:122)

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 15 Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif (Sugiyono, 2006 : 84-85). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t Hitung	F Hitung	Korelasi	Determinasi	
1	Motivasi terhadap Kinerja karyawan.	4,156	-	0,450	20,3%	Ha diterima
2	Disiplin terhadap Kinerja karyawan.	6,910	-	0,642	41,3 %	Ha diterima
3	Fasilitas terhadap Kinerja karyawan.	6,582	-	0,624	38,9 %	Ha diterima
4	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan	-	33,072	0,775	60,1%	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2013.

Dari hasil pengolahan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi dan keduanya yaitu 0,450 yang berarti hubungan antara keduanya cukup kuat. Hasil uji determinasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 20,3\% = 79,7\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor motivasi yaitu kepemimpinan.

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya 0,642, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Sedangkan hasil uji determinasi antara disiplin terhadap kinerja karyawan 41,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,3\% = 58,7\%$)

dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor disiplin yaitu budaya organisasi.

Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya 0,624, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Sedangkan hasil uji determinasi antara fasilitas terhadap kinerja karyawan 38,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 38,9\% = 61,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor fasilitas.

Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji korelasinya 0,775 yang berarti hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat. Sedangkan hasil uji determinasi antara motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan 60,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 60,1\% = 39,9\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor motivasi, disiplin dan fasilitas.

PEMBAHASAN

Seperti yang sudah diketahui, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kerja yang baik karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa motivasi kerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dilihat dari cukup tinggi keinginan karyawan untuk memperoleh peningkatan penghasilan, mendapatkan penghargaan dari atasan, dan mendapatkan pengakuan kemauan untuk maju dalam berorganisasi. Hal – hal ini relevan dengan teori yang menyatakan motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009:61). Dengan begitu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sudah tergolong cukup baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Bumiputera 1912 Semarang juga mempunyai andil dalam membantu memotivasi karyawan dengan memberikan reward atau penghargaan terhadap karyawan yang dapat menunjukkan prestasi yang baik dan meningkat.

Disiplin karyawan Bumiputera 1912 Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan saat datang ketempat kerja tepat waktu, ketaatan dalam mengikuti prosedur dan peraturan kerja perusahaan, dan kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan disiplin adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1996:118). Dengan begitu dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan Bumiputera 1912 Semarang tergolong baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik dan dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memadai akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendapati bahwa fasilitas karyawan Bumiputera 1912 Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari Jumlah fasilitas yang disediakan sudah cukup untuk menunjang pekerjaan karyawan, kualitas dari fasilitas kerja yang sudah terawat baik dan layak digunakan, kelengkapan fasilitas kerja, yang dimana tempat parkir dan komputer selalu ada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan fasilitas adalah sarana dan prasarana pendukung pekerjaan yang digunakan sedemikian rupa sehingga memberi manfaat yang sebesar – besarnya dalam jangka waktu yang lama (Agus Ahyani, 1979:197). Dengan begitu dapat dikatakan bahwa fasilitas karyawan Bumiputera 1912 Semarang tergolong baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan. Andil perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja dapat memberikan fasilitas yang baik dan memadai karyawan.

Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi Bumiputera 1912 Semarang. Motivasi, disiplin dan fasilitas merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan motivasi, disiplin dan fasilitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi berganda. Dimana berdasarkan hasil penelitian diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,601 atau (60,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin dan fasilitas) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 60,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi, disiplin dan fasilitas) mampu menjelaskan sebesar 60,1% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. *Standard Error of the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 2,810, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja. Sebagai pedoman jika *Standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi, disiplin dan fasilitas yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Jika ketiga variabel itu bersinergi secara seimbang maka kerugian yang timbul akibat kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka aktivitas perusahaan bisa berjalan dengan baik sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai yang diharapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum motivasi yang dimiliki karyawan cukup tinggi hal ini ditunjukkan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 47% motivasi karyawan cukup tinggi merupakan persentase terbesar. Sedangkan 3% merupakan kategori tidak tinggi terhadap motivasi. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan berarti karyawan tersebut semakin baik dalam penyelesaian tugas kerjanya. Demikian juga semakin baik penyelesaian tugas kerjanya semakin mampu karyawan bekerja dengan baik.
2. Secara umum disiplin yang dimiliki karyawan tinggi hal ini ditunjukkan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 84% disiplin karyawan tinggi merupakan persentase terbesar. Sedangkan 6% merupakan kategori sangat tidak dan tidak tinggi terhadap disiplin. Jadi disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam bekerja akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan berarti karyawan tersebut semakin baik dalam mentaati peraturan atau prosedur perusahaan yang ada.
3. Secara umum fasilitas yang dimiliki perusahaan yang akan mendukung kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 69% fasilitas karyawan tinggi merupakan persentase terbesar. Sedangkan 8% merupakan kategori sangat tidak dan tidak terhadap fasilitas yang berada diperusahaan. Jadi fasilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki fasilitas tinggi dalam bekerja akan lebih mudah karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan mudah dan terpenuhi kebutuhan karyawan.
4. Secara umum kinerja yang dimiliki karyawan tinggi. Hal ini ditunjukkan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 90% kinerja tinggi merupakan persentase terbesar. Sedangkan 3% merupakan kategori sangat tidak dan tidak setuju terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi, disiplin, dan fasilitas yang baik, akan berdampak positif pada

kinerja karyawan. Jika keempat faktor ini bersinergi secara seimbang maka kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

5. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,203 dengan demikian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebesar 20,3%. Sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi faktor lain kecuali faktor motivasi. Regresi linier sederhana motivasi terhadap kinerja yaitu $Y = 22,466 + 0,363X$ yang dibuktikan dengan besarnya signifikan yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,00 dan juga besar nilainya t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $1,995 > 4,156$
6. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,413 dengan demikian pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi faktor lain kecuali faktor disiplin. Regresi linier sederhana disiplin terhadap kinerja yaitu $Y = 19,400 + 0,577X$ yang dibuktikan dengan besarnya signifikan yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,00 dan juga besar nilainya t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $1,995 > 6,910$.
7. Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,389 dengan demikian pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi faktor lain kecuali faktor Fasilitas. Regresi linier sederhana fasilitas terhadap kinerja yaitu $Y = 20,834 + 0,757X$ yang dibuktikan dengan besarnya signifikan yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,00 dan juga besar nilainya t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $1,995 > 6,582$.
8. Variabel motivasi, disiplin dan fasilitas secara bersama - sama memiliki berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,601 atau 60,1% yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan terhadap variabel motivasi, disiplin dan fasilitas secara simultan terhadap variabel kinerja sebesar 60,1%. Sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor motivasi, disiplin dan fasilitas. Regresi linier berganda yaitu $Y = 22,466 + 0,166 X_1 + 0,330 X_2 + 0,529 X_3$ yang dibuktikan dengan besarnya signifikan yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,00 dan juga besar nilainya F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu $3,130 > 33,072$.

SARAN

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan fasilitas karyawan Bumiputera 1912ada Semrang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebaiknya perusahaan meningkatkan memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan dalam memajukan perusahaan, dihormati dilingkungan kerja dan kemampuan bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebaiknya perusahaan meningkatkan kedisiplinan yang sesuai standart perusahaan agar karyawan semakin disiplin dalam hal bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tiap perintah dari atasan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar karyawan semakin terpenuhi fasilitas yang

dibutuhkannya dan tempat parkir perusahaan yang kurang luas. Dengan demikian karyawan akan semakin mudah untuk bekerja jika fasilitas kantor lengkap dan layak sesuai standar perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Soekidjo Notoamodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Renika Cipta, Jakarta,
- Abraham Moslow. 1997. *Motivasi dan Kepribadian 2*, PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Suharsini Arikunto. Mulyadi, 1993. *Akuntansi Manajemen*, PT.Pustaka Utama.
- Suharsini Arikunto. Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen*, PT.Pustaka Utama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rodaskarya Bandung.
- Mangkunegara Prabu Anwar.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex s.1996. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Abraham Sperling. 1987. "*Psychology : Made Simple*", London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd,
- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya. Arikunto.
- Agus ahyani, Drs. 1979. *Manajemen Produksi*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Moenir, H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, Danang.2012. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono . 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro