



**HUBUNGAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT.KG FASHION INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Wafa Laura Nabilla

021114465

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2018

**Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada
PT.KG Fashion Indonesia**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi.

(Tutus Rully, S.E., M.M)

**Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada
PT.KG Fashion Indonesia**

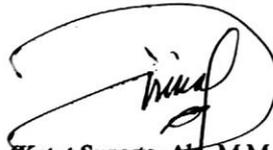
SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Kamis, Tanggal: 26 / Juli / 2018

Wafa Laura Nabilla

021114465

Menyetujui,
Ketua Sidang



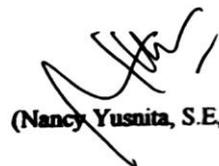
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, S.E., M.M)

ABSTRAK

Wafa Laura Nabilla, NPM 0211 14 465, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, “Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia”, dibawah bimbingan Rajab Tampubolon dan Nancy Yusnita. Tahun 2018.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya pemberian program kesejahteraan yang diberikan oleh PT.KG Fashion Indonesia yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah dibuktikan dengan peningkatan jumlah ketidakhadiran setiap bulannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia , dengan menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif korelasional, dan menggunakan data primer dan data sekunder. Dan jumlah responden karyawan bagian finishing sebanyak 86 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel program kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia. Dimana, hasil dari koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0.86. Kemudian, hasil koefisien detrmniasi sebesar 73,96% menunjukkan bahwa program kesejahteraan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 73,96%. Sedangkan sisanya 24,06% dipengaruhi oleh faktor lain diluar program kesejahteraan. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($15,4460 > 1,66320$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak, diperoleh hubungan fungsional antara program kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan dengan fungsi korelasi $\hat{Y} = 39,545 + 0,087X$ artinya apabila variabel program kesejahteraan diasumsikan bernilai konstan atau nol, maka motivasi kerja karyawan bernilai positif sebesar 39,545. Kemudian, nilai koefisien korelasi 0,087 artinya ktika variabel program kesejahteraan meningkat satu satuan maka variabel motivasi kerja karyawan meningkat sebesar 0,087 satuan.

Kata kunci : Progarm Kesejahteraan, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, dan tak lupa pula shalawat serta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW. Atas kehendak Allah SWT pulalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG.Fashion Indonesia”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada orang-orang yang berjasa dalam kaitannya dengan penulisan proposal skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sabar membimbing penulis
4. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang dapat berguna bagi penulis
6. Bapa dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
7. Kepada kedua orang tuaku tersayang yang telah memberikan doa serta dukungannya kepada saya sehingga dapat menyusun skripsi ini
8. Pihak Management PT.KG FASHION INDONESIA yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian
9. Febri Elpa Riandi yang selalu ada di hati yang saya cintai dan sayangi, terimakasih telah membantu, berkorban, dan mendukung selama pengerjaan skripsi ini.
10. Kepada R. Candra Budi Laksana, Mentari Siti Nastiti Munggarani, Deska Ambar Mailida, Trisna Mulyana, Desi Fauziah dan teman – teman kelas K Manajemen yang selalu memberikan semangat serta membantu penulis.

11. Serta teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan penelitian ini.

Penulis ucapkan banyak terima kasih, dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. Program Kesejahteraan	8
2.2.1. Pengertian Program Kesejahteraan	8
2.2.2. Jenis-jenis Tunjangan	9
2.2.3. Tujuan Pemberian Program Kesejahteraan	11
2.3. Motivasi Kerja	12
2.3.1. Pengertian Motivasi	12
2.3.2. Metode dan Alat Motivasi Kerja	13
2.3.3. Sumber Motivasi	14
2.3.4. Indikator Motivasi	15
2.3.5. Jenis-jenis Motivasi.....	15
2.3.6. Manfaat Motivasi	16
2.3.7. Teori Motivasi	17
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19

2.4.1. Penelitian Sebelumnya	19
2.4.2 Kerangka Pemikiran	20
2.5. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.4. Operasional Variabel.....	24
3.5. Metode Penarikan Sampel	25
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Uji Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	28
3.9. Hubungan Fungsional Variabel	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	32
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT KG Fashion Indonesia...	32
4.1.2. Kegiatan Usaha	32
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	33
4.2. Profil Responden	34
4.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
4.3.1. Uji Validitas	37
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	37
4.4. Analisis Data dan Pembahasan	40
4.4.1. Program Kesejahteraan pada PT. KG Fashion Indonesia	40
4.4.2. Motivasi Kerja Karyawan PT KG Fashion Indonesia.....	48
4.4.3. Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi	56
4.5. Hubungan Fungsional	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Instrumen Survei Pendahuluan.....	3
Tabel 2	Data Barang Reject.....	4
Tabel 3	Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan	10
Tabel 4	Operasional Variabel	24
Tabel 5	Skala Likert.....	26
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Reliabilitas	28
Tabel 7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	29
Tabel 8	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 9	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	35
Tabel 10	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 11	Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan jabatan/ posisi	37
Tabel 12	Bonus atau Komisi dalam Bentuk Uang.....	37
Tabel 13	<i>Case Processing Summary</i>	38
Tabel 14	<i>Reliability Statistics</i>	38
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Program Kesejahteraan.....	38
Tabel 16	Case Processing Summary.....	39
Tabel 17	Reliability Statistics.....	39
Tabel 18	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	39
Tabel 19	Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan jabatan/posisi	40
Tabel 20	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan sudah cukup adil dan layak.....	41
Tabel 21	Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan 41	
Tabel 22	Pemberian pakaian dinas yang layak	42
Tabel 23	Sarana ibadah yang disediakan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman.	42
Tabel 24	Pendidikan dan seminar yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan.....	43
Tabel 25	Prosedur pemberian cuti dapat diperoleh dengan mudah.....	44
Tabel 26	Fasilitas kafetaria nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan	44
Tabel 27	Asuransi yang yang diberikan telah mencukupi kebutuhan.....	45

Tabel 28	Memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum	46
Tabel 29	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi	46
Tabel 30	Bekerja agar dapat hidup layak	48
Tabel 31	Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga.....	48
Tabel 32	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan.....	49
Tabel 33	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan	50
Tabel 34	Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja.....	50
Tabel 35	Dalam perusahaan ini saya bisa berorganisasi dengan baik	51
Tabel 36	Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	51
Tabel 37	Bekerja agar lebih diakui masyarakat sekitar	52
Tabel 38	Menyukai pekerjaan saat ini	52
Tabel 39	Dengan bekerja saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya.....	53
Tabel 40	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi	54
Tabel 41	Korelasi Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pearson (SPSS 23)	55
Tabel 42	Nilai Interval Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 43	Hubungan Fungsional Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Diagram Skor Jawaban Survei Pendahuluan Program Kesejahteraan	3
Gambar 2 Data Kehadiran Karyawan	4
Gambar 3 Ciri-ciri Orang Termotivasi.....	16
Gambar 4 Hirarki Kebutuhan Maslow	18
Gambar 5 Konstelasi Penelitian	22
Gambar 6 Kurva Hipotesis Korelasi	31
Gambar 7 Struktur Organisasi PT KG Fashion Indonesia.....	33
Gambar 8 Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Gambar 9 Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
Gambar 10 Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Gambar 11 Histogram Program Kesejahteraan	47
Gambar 12 Histogram Motivasi Kerja.....	55
Gambar 13 Kurva Uji Hipotesis	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia

Lampiran 2 : Profil Responden PT.KG Fashion Indonesia

Lampiran 3 : Jawaban Responden Program Kesejahteraan

Lampiran 4 : Jawaban Responden Motivasi Kerja Karyawan

Lampiran 5 : Validitas Program Kesejahteraan

Lampiran 6 : Validitas Motivasi Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu masalah nasional yang terjadi saat ini adalah semakin meningkatnya kebutuhan hidup masyarakat sehingga suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga serta karyawan sebagai tenaga pelaksana dapat memenuhi kebutuhannya dan kesejahteraannya dengan baik.

Sumber daya manusia sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya manusia yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri untuk mencapai tujuannya dan tenaga kerja sebagai faktor utama harus diperhatikan agar mampu bekerja dengan baik dan sesuai standar yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan karyawannya terhadap perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan program kesejahteraan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007:202) Program kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (material dan non material) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat,

Program kesejahteraan yang dilakukan setiap perusahaan tidaklah sama. Hal ini tergantung pada masing-masing tujuan perusahaan, kemampuan perusahaan serta operasional yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut bisa saja berbeda. Program kesejahteraan itu sendiri merupakan hal yang rumit dan

memerlukan dana yang harus dialokasikan dengan baik agar rencana kegiatan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Menurut Notoatmodjo (2009:115) Motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan pekerjaan tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhannya. Dengan kegiatan program kesejahteraan yang telah diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan serta mampu memotivasi karyawan dan memberikan kondisi kerja yang nyaman, dengan begitu perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Suatu organisasi harus memiliki pegawai dengan motivasi tinggi, karena :

1. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi.
2. Pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau absen.
3. Pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan organisasi.

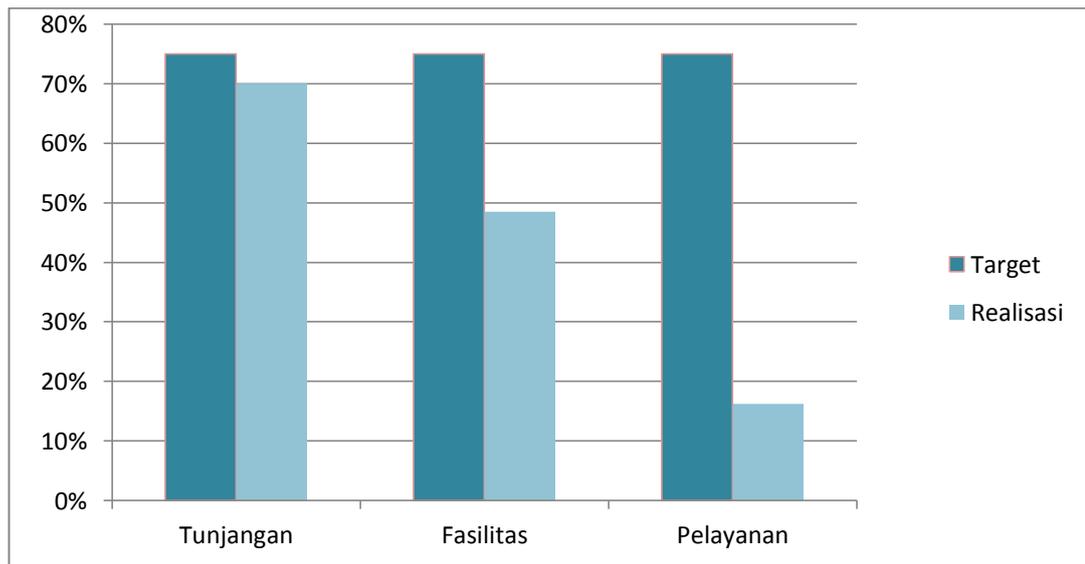
PT.KG.Fashion Indonesia yang berada di Kp. Bengkong Reang Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi merupakan perusahaan garment yang memproduksi berbagai macam baju, celana, dan jaket. PT.KG.Fashion Indonesia telah menerapkan program kesejahteraan bagi karyawannya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, cuti, dan fasilitas lainnya. (Sumber dari Perusahaan)

Tabel 1
Instrumen Survei Pendahuluan

No	Tunjangan	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2	Uang Makan	Cafeteria	Mobil jemputan
3	Uang Transport	Olahraga	
4	Tunjangan hari raya	Pendidikan atau seminar	
5	Bonus	Parkir	
6	Uang duka	Koperasi	
7	Pakaian dinas		
9	Uang pengobatan		

Sumber : Data Diolah, 2018

Berikut ini adalah hasil survei pendahuluan yang dilakukan kepada 15 orang karyawan.



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

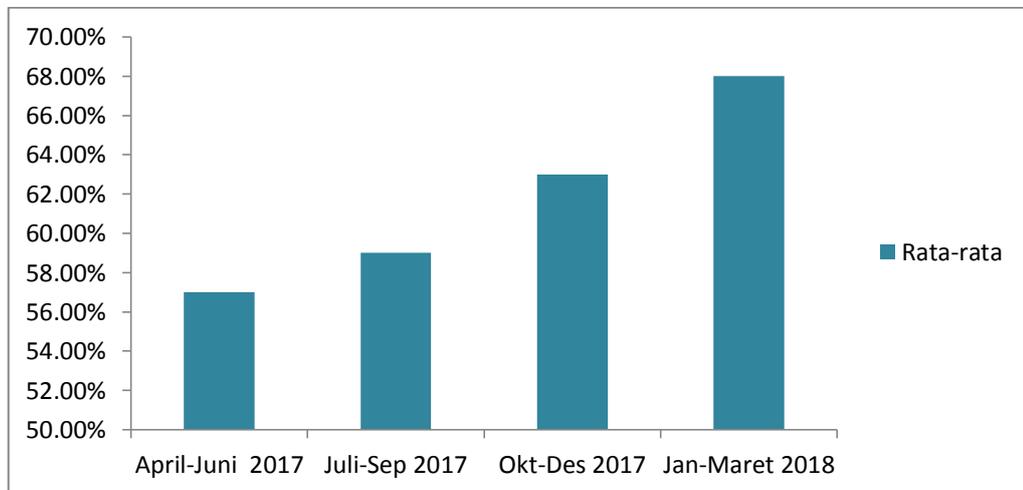
Gambar 1
Grafik Diagram Skor Jawaban Responden Survei Pendahuluan Program Kesejahteraan PT.KG Fashion Indonesia

Pada Gambar 1 menunjukkan jawaban kepuasan karyawan terhadap tunjangan sebesar 70%, fasilitas 48.05%, dan pelayanan sebesar 16.25% hal ini menunjukkan adanya gap atau masalah antara harapan dengan realisasi program kesejahteraan yang terjadi di PT.KG Fashion Indonesia.

Program kesejahteraan yang diterapkan di PT.KG Fashion Indonesia saat ini dipersepsikan kurang memuaskan oleh karyawan.

Pemberian program kesejahteraan tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan sehingga produktivitas meningkat dengan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan sehingga kebutuhan bisa terpenuhi dan dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia dan beberapa karyawan di PT.KG.Fashion Indonesia, karyawan yang bekerja belum sepenuhnya tergolong

orang yang termotivasi karena apa yang dikerjakan tidak membuat senang, sehingga tidak bekerja keras untuk menyelesaikan tugas, dengan begitu diperlukan pengawasan dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan tidak sesuai standar yang ditetapkan perusahaan seperti tingkat absensi yang cukup tinggi.



Sumber : PT KG Fashion Indonesia, 2018

Gambar 2
Grafik Diagram Data Kehadiran Karyawan
PT.KG Fashion Indonesia

Pada gambar 2 terlihat bahwa adanya peningkatan absensi karyawan bagian finishing rata-rata dari 0,57% pada tiga bulan awal (April-Juni 2017), 0,59% pada tiga bulan selanjutnya (Juli-September 2017), 0,63% pada bulan (Oktober-desember 2017), dan 0,68% pada bulan (Januari-Maret 2018), lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,55%.

Tabel 2
Data Barang Reject

Bulan	Target	Reject
September	10	5
Oktober	10	5
November	10	3
Desember	10	7
Januari	10	8
Februari	10	7
Maret	10	3

Sumber : PT KG.Fashion Indonesia, 2018

Disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola karyawan dengan baik dan terarah melalui kebijaksanaannya yang salah satunya adalah pemberian program kesejahteraan kepada karyawannya. Sehingga dapat memberikan

motivasi kerja yang cukup tinggi. Karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh konsentrasi, dan penuh gairah yang tinggi.

Apabila program kesejahteraan yang telah diberikan perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan, seharusnya karyawan lebih giat lagi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis memilih judul “Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG.Fashion Indonesia”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Pelaksanaan program kesejahteraan pada PT.KG Fashion Indonesia kurang maksimal. Program kesejahteraan tidak maksimal tersebut ditunjukkan dari survei pendahuluan.
2. Motivasi kerja karyawan kurang baik dibuktikan dengan banyaknya absensi yang cukup meningkat perbulannya.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan pada PT.KG. Fashion Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia?
3. Seberapa besar hubungan antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi kerja karyawan pada PT.KG.Fashion Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel X (Program Kesejahteraan) dengan variabel Y (Motivasi), menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan pada PT.KG Fashion Indonesia.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Untuk Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi bagi diri pribadi tentang program kesejahteraan yang ada di perusahaan.
2. Untuk Perusahaan
Memberi informasi seberapa besar pengaruh program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah diterapkan melalui sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Untuk mencapai sasaran tersebut diharuskan untuk mengkombinasikan sumber-sumber daya yang lain termasuk didalamnya tenaga kerja, bahan-bahan, mesin-mesin, metode-metode, dan modal.

Dari uraian di atas nampak bahwa istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin. Untuk memperjelas arti manajemen, berikut definisi menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, dan hubungan industrial.

Menurut Eko Widodo Suparno (2015:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi”.

Menurut Noe (2010:5) “*Human Resource Management refers to the policies, practices, and systems that influence employees behavior, attitudes, and performance*”.

Menurut Husein Umar (2013:20) Manajemen sumber daya manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa manajemen selalu diterapkan dengan hubungan, serta usaha yang dilakukan kelompok organisasi yang berupa seni tindakan melalui tenaga kerja yang dilakukan untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental). Fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personal. kedua, fungsi operasional (teknis), merupakan kegiatan yang dilakukan dengan fisik. Fungsi teknis mencakup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, mengembangkan, memanfaatkan, dan memelihara pekerjaan yang efisien.

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (edisi revisi 2010:22-23) fungsi Manajemen personalia meliputi :

1. Fungsi Manajerial :
 - a. Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat dan terarah pada satu tujuan. Mengorganisasikan berarti membagi pekerjaan diantara para individu dan kelompok serta mengkoordinasikan aktivitas mereka, agar setiap individu dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugas sehingga karyawan dapat bekerja dengan benar.
 - c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar membantu dan mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional :

a. Pengadaan (*Pricurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang seseuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai berupa imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan laba, pegawai, agar saling menguntungkan. perusahaan mendapatkan laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan lyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

- g. Pemberhentian (*Separation*)
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan atas keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya secara sepihak.

2.2 Program Kesejahteraan

2.2.1 Pengertian Program Kesejahteraan

Karyawan sangat penting dalam kegiatan perusahaan karena peran aktif yang dilakukan menentukan kesuksesan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan adanya program kesejahteraan.

Menurut Hasibuan (2007:202) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Wursanto IG (2005:169) kesejahteraan sosial atau jaminan sosial adalah suatu bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, yang diberikan oleh perusahaan padakaryawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiunatau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi maupun non materi, kepada para karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para karyawan.

Menurut Moekijat (2005:222) mendefinisikan “kesejahteraan karyawan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa”.

Menurut Mondy (2008:51) kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumberdaya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterpakan oleh perusahaan kepada pekerja.

Menurut Andre dalam Kadar Nurzaman (2014:205) “kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung”.

2.2.2 Jenis-Jenis Tunjangan

Jenis-jenis pelayanan yang diberikan perusahaan dapat berbeda-beda jenis dan jumlahnya, oleh para ahli diklasifikasi secara berbeda.

Gary Desler (2003:140), mengklasifikasikannya dengan :

1. Upah untuk waktu tidak bekerja meliputi asuransi pengangguran, liburan, dan hari libur, cuti sakit, cuti orang tua, dan uang pesangon;
2. Tunjangan asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi perawatan rumah sakit, kesehatan, dan cacat;
3. Tunjangan pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pensiun;
4. Tunjangan yang menguntungkan keluarga meliputi pelayanan pribadi, serikat kredit dan program bantuan karyawan;
5. Program tunjangan fleksibel yang meliputi komputer, administrasi tunjangan dan pendekatan kafetaria.

Hasibuan (2006:187), bahwa :

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinancial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan.

Tabel 3
Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6.	Uang duka	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7.	Pakaian dinas	Koperasi dan toko	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : Malayu Hasibuan 2006

Menurut Hariandja Marihot Tua Efendi(2009:282), program kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu :

1. Pembayaran Upah Tidak Bekerja
Pembayaran upah tidak bekerja adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun pegawai tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja seperti biasanya dengan alasan tertentu seperti sakit atau adanya urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Untuk ini tentu saja perusahaan akan menentukan alasan-alasan yang dapat diterima melalui kesepakatan kerja bersama;
2. Program Penjaminan Terhadap Risiko Kerja

Pegawai sewaktu-waktu dapat berhenti bekerja karena berbagai alasan seperti situasi ekonomi, kesehatan, meninggal dunia, dan alasan lain yang mengakibatkan terjadinya hubungan kerja, atau hal lainnya yang terjadi secara alamiah dan pasti seperti pegawai akan pensiun. Dalam pelaksanaan kerja dapat saja terjadi kecelakaan yang mengakibatkan seseorang cacat dan tidak dapat bekerja. Ini semua merupakan risiko kerja yang harus dihindari. Untuk itu perusahaan mengikutsertakan semua pegawainya dalam program penjaminan dalam bentuk asuransi, dana pensiun, jamsostek, dan sejenisnya;

3. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan

Program pelayanan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai ini bisa berupa penyediaan berbagai macam fasilitas seperti menyediakan makan, mendirikan kantin, penyediaan tempat ibadah, fasilitas olahraga, perumahan, fasilitas kredit perumahan, fasilitas pengobatan, koperasi, fasilitas transportasi, dan lain-lain;

4. Pengembangan Pegawai

Menyangkut program-program pengembangan pegawai berupa beasiswa, program kursus singkat tentang keterampilan khusus, dan lain-lain;

5. Keharusan Menurut Undang-undang

Program-program yang diharuskan oleh undang-undang, yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Seperti kategori tidak bekerja dengan alasan tertentu dan tunjangan hari raya (THR).

2.2.3 Tujuan Pemberian Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan sangatlah berguna untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Tujuan pemberian program kesejahteraan tersebut antara lain :

Menurut Hasibuan (2005:187)

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterkaitan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan merupakan suatu bentuk dorongan atau motivasi kerja karyawan yang dilakukan perusahaan sebagai balas jasa berdasarkan kebijaksanaan, untuk menjaga agar kondisi karyawan itu baik dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dan program kesejahteraan mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung selain gaji yang diberikan seperti tunjangan.

Program Kesejahteraan itu sendiri tidak dikaitkan dengan seberapa besar tingkatan atau hasil produksi yang didapat perusahaan karena nilai yang dikeluarkan perusahaan bersifat tetap. Tetapi merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi di perusahaan tersebut. Yang berupa materil dan non material bisa disebut dengan *benefit* dan *services*.

- *Benefit*, sebagai bantuan atau pemberian uang kepada para karyawan dalam bentuk tidak langsung. Misalnya, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan lain-lain.
- *Services*, sebagai bantuan bukan berupa uang. Misalnya makan dan minum, pemberian pakaian seragam karyawan, fasilitas dan lain-lain.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata “*Moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut.

Berikut beberapa pengertian tentang motivasi :

Menurut Eko Widodo Suparno (2015:187) “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan”.

Menurut Luthans dalam buku Kaswan (2017:155) *“Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive.”*

Menurut Mangkuprawira (2007:113) “Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan yang melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Raymond J. Stone (2011:422) menyatakan bahwa, *“Motivation is generally defined as an internal state that induces an employee to engage in particular behaviours, or as a set of factors that cause employees to behave in certain ways, but it is extremely complex”.*

Menurut Sutrisno (2009:114) “Motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu karena tanpa motivasi orang tidak akan berbuat sesuatu”.

Menurut Kadarisman M (2012:278) Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, dijelaskan bahwa untuk melakukan tindakan, seseorang mempunyai dorongan yang membuat dia melakukannya. Dorongan tersebut didasari oleh motivasi yang muncul di dalam diri untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan begitu motivasi atau dorongan dia melakukan bisa dengan berbagai cara yang dilakukan agar tercapainya tujuan.

2.3.2 Metode dan Alat Motivasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009:129) ada dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu :

1. Metode Langsung (Direct Motivation)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:99) alat-alat Motivasi :

1. Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lainnya.

2. Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.

3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Dari uraian diatas motivasi karyawan bisa diberikan dengan menggunakan metode dan alat motivasi bisa berupa uang, tunjangan hari raya, fasilitas-fasilitas yang diberikan, penghargaan, bonus, dan sebagainya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

2.3.3 Sumber Motivasi

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:175) menjelaskan sumber motivasi digolongkan menjadi dua :

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai motivasi yang dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat
Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap Positif
Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan
Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang.

2. Motivasi Ektrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan sebagai bentuk dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

- a. Motivator
Yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengebangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
- b. Faktor Kesehatan Kerja
Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik, dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslaw yang dikutip oleh Hasibuan (2008:105) bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. **Kebutuhan Fisik** : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan** : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. **Kebutuhan Sosial** : melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. **Kebutuhan akan penghargaan** : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. **Kebutuhan Perwujudan Diri** : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.3.5 Jenis-jenis Motivasi

Jenis Motivasi menurut Hasibuan (2010:99) dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. **Motivasi Positif (insentif positif)**, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. **Motivasi Negatif (insentif negatif)**, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.6 Manfaat Motivasi

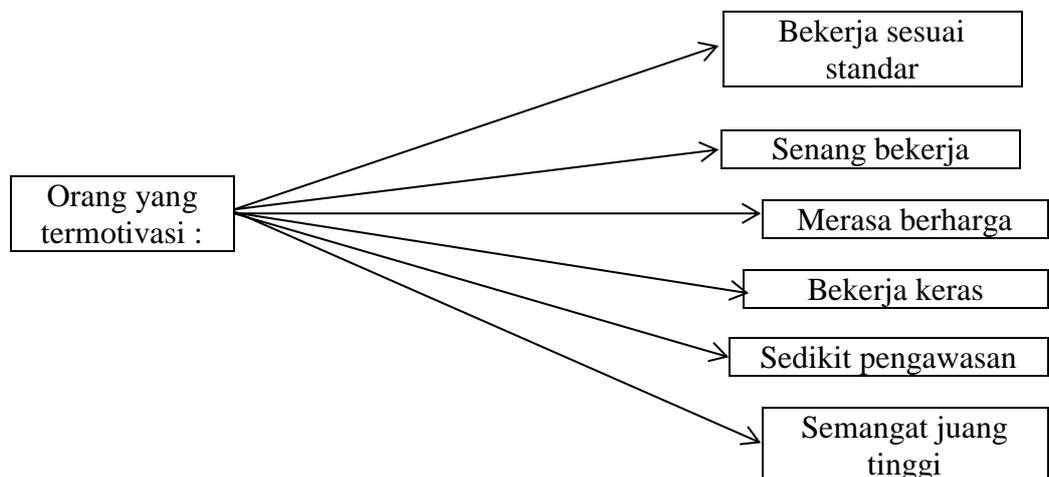
Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:16) mengemukakan ciri-ciri orang termotivasi adalah :

Yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu

betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras.

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Semangat juang akan tinggi. Hal ini memberikan suasana bekerja yang bagus disemua bagian.



Sumber : Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:17)

Gambar 3

Ciri-ciri Orang yang termotivasi

2.3.7 Teori Motivasi

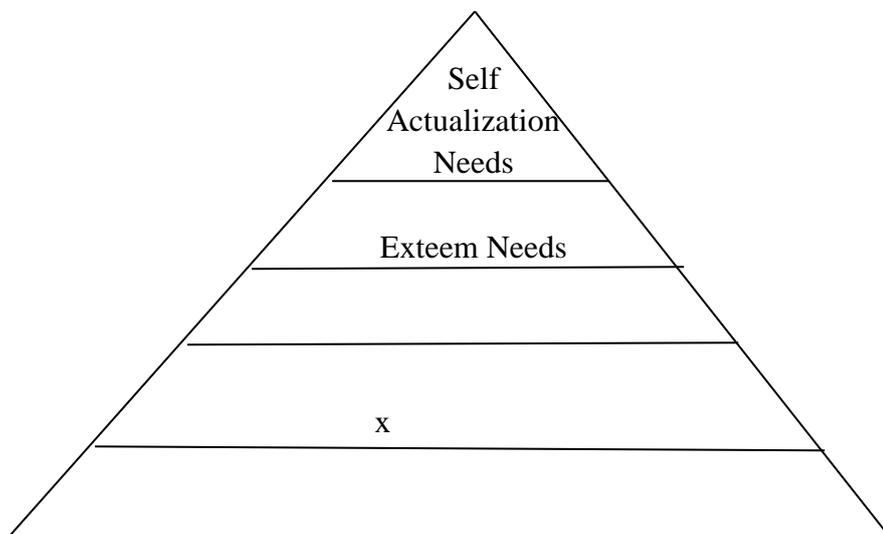
1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi Maslow dinamakan, "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori ini adalah :

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba;
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator;
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)
Yaitu kebutuhan berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Social Needs

Safety and Security

Physiological Needs

Sumber : Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:176)

Gambar 4
Hierarki Kebutuhan Maslow

2. Teori kebutuhan Berprestasi (McClelland *Theory of needs*)

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain.

David McClelland dalam Mangkunegara (2013:97), mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Need for Achievement
Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. Need for Affiliation
Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. Need for Power
Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Menurut McClelland dalam buku Asnawi Sahlan (2002:86) ada tiga macam motivasi yang mendorong perilaku manusia yaitu:

- a. Motivasi Berprestasi
Motif berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu untuk menjadi lebih baik atau menjadi lebih efisien daripada sebelumnya.
- b. Motivasi Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah dorongan untuk membentuk, memelihara atau mempertahankan dan memperbaiki hubungan afeksi yang positif, serta untuk diterima dan disukai orang lain.

c. Motivasi Berkuasa

Motif berkuasa merupakan kebutuhan untuk menguasai orang lain.

Dari teori-teori tentang motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Pemberian motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Riky Wijaya (2008) melakukan penelitian dengan judul “Peranan Program Kesejahteraan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Tang Mas”, menyatakan bahwa Program Kesejahteraan karyawan Berperan terhadap peningkatan motivasi kerja PT Tang Mas. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $rs = 0,656$ hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X (Program Kesejahteraan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja) terdapat hubungan yang kuat dan positif, semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan, maka motivasi kerja meningkat. Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh $KD = 43,03\%$, hal ini menunjukkan variabel program kesejahteraan berperan terhadap turun naiknya motivasi kerja sebesar 43,03%, sedangkan sisanya sebesar 56,97% ditentukan oleh faktor lain. Kemudian dari hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung (8,605) lebih besar dari t tabel (1,985), hal ini berarti program kesejahteraan mempunyai peranan nyata dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Agustini Suryadi (2013) dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Global Artha Future”, menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Global Artha Future. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $rs = 0,640$, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X (Program Kesejahteraan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja) terdapat hubungan yang kuat dan positif, artinya jika program kesejahteraan sesuai dengan harapan karyawan maka motivasi kerja akan meningkat jug, dan begitupula sebaliknya. Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh $KD = 40,96\%$, hal ini menunjukkan variabel program kesejahteraan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 40,96%, sedangkan sisanya sebesar 59,04% ditentukan oleh faktor lain.misalnya pendidikan dan pelatihan. Kemudian hasil dari uji hipotesis menunjukkan t hitung (5,77) lebih besar dari t tabel (1,701), hal ini berarti program

kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Global Artha Future.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cecep Kostaman Yoga (2013) dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Kantor Daerah Telekomunikasi”, menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Telkom. berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,658$ hal ini menunjukkan bahwa antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan (variabel X) dan motivasi kerja karyawan (variabel Y) yang sedang atau cukup kuat. Tanda positif antara pelaksanaan program kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan yang berarti semakin mampu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan melalui program kesejahteraan maka motivasi karyawan terhadap perusahaan semakin akan semakin meningkat. Hasil analisis determinasi diperoleh $k_d = 43,29\%$. Hal ini menunjukkan variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 43,29%, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian hasil dari uji hipotesis menunjukkan t hitung (4,624) lebih besar dari t tabel (1,701), hal ini berarti program kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Daerah Telekomunikasi.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

HUBUNGAN ANTARA PROGRAM KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus dikelola dengan baik di perusahaan agar kegiatan berjalan dan mencapai tujuannya. Manusia memiliki sifat, kemampuan dan cara berfikir yang berbeda-beda, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan yang baik untuk menyatukan semua perbedaan agar bisa bekerja sama dalam organisasi dengan begitulah dibutuhkan manajemen.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara teknis dan manajerial merupakan bentuk dari proses awal kegiatan yang merupakan inti dari bagaimana konsep, pelaksanaan dan hasil itu di dapat seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian serta teknis yang dilakukan berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pensiun.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Pemberian motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Indikator motivasi yaitu :

1. Intrinsik :
 - a. Perwujudan Diri
2. Ekstrinsik :
 - a. Kebutuhan Fisik
 - b. Kebutuhan Rasa Aman
 - c. Kebutuhan Sosial
 - d. Kebutuhan Penghargaan

Program Kesejahteraan termasuk fungsi manajemen operasional dari pemeliharaan yang memperhatikan kondisi fisik dan mental para karyawan, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara optimal.

Program kesejahteraan merupakan suatu bentuk dorongan atau motivasi kerja karyawan yang dilakukan perusahaan sebagai balas jasa berdasarkan kebijaksanaan, untuk menjaga agar kondisi karyawan itu baik dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Indikator Program kesejahteraan mencakup :

1. Ekonomi
2. Fasilitas
3. Pelayanan

Hubungan antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja yaitu bila Program Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik atau terpenuhi maka motivasi kerja karyawannya pun akan meningkat, karyawan pasti lebih giat lagi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Hubungan antara program kesejahteraan dengan motivasi kerja sesuai dengan teori Hasibuan (2005:185) menyatakan bahwa, “setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/kompensasi, pelengkap/*fringe benefits*, gaji tersembunyi/*indirect compensation/employee welfare*.”



Gambar 5
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Terdapat Hubungan positif antara Prgram Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan pada PT.KG Fashion indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif korelasi, dimana peneliti mengumpulkan data berdasarkan pandangan dari sumber data bukan pandangan peneliti.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah variabel bebas/independen variabel (X) yaitu Program Kesejahteraan, dan terikat/dependen variabel (Y) yaitu Motivasi Kerja Karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis berupa individual, penelitian mengenai individu/karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) karyawan bagian finishing sebanyak 108 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu PT.KG Fashion Indonesia yang beralamat di Kp. Bangkong Reang RT:04/04 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara dan menyebar kuisioner kepada responden mengenai variabel yang diteliti yaitu Program Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4 Operasional Variabel

Variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba meneukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Untuk memudahkan pemahaman bahasan penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Program Kesejahteraan.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.KG Fashion Indonesia.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada
PT.KG Fashion Indonesia

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Program Kesejahteraan (X)	Ekonomi	<ul style="list-style-type: none">• Tunjangan Hari raya• Bonus atau komisi• Uang pengobatan• Pakaian dinas	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none">• Sarana ibadah• Pendidikan dan seminar• Prosedur pemberian cuti• Koperasi	Ordinal
	Pelayanan	<ul style="list-style-type: none">• Pemberian Asuransi• Perlindungan hukum	Ordinal
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan Fisik	<ul style="list-style-type: none">• Hidup layak• Tanggung jawab terhadap keluarga	Ordinal
	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none">• Memenuhi kebutuhan papan• Tersedia jaminan kesehatan	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none">• Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja• Berorganisasi dengan baik	Ordinal

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
	Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Dilibatkan dalam mengambil keputusan • Lebih diakui masyarakat sekitar 	Ordinal
	Kebutuhan Perwujudan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Menyukai pekerjaan • Meningkatkan kualitas hidup 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis meneliti diperusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian finishing PT.KG Fashion Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 108 orang.

Selain itu penulis menggunakan sampel dengan menerapkan metode slovin untuk mengetahui besar sampel dalam penelitian.

Adapun cara pengambilan sampel menggunakan metode slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Presisi yang ditetapkan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2}$$

$$n = 85.03937008$$

Pengambilan sampel responden ditentukan sebanyak 86 orang responden.

Penarikan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setrata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono 2017:82)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data Primer dan data Sekunder.

1. Metode pengumpulan data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

- a. Observasi langsung :
Kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.
- b. Wawancara
Suatu teknik untuk memperoleh data-data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dalam masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan dengan objek yang diteliti, tentang program kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan.
- c. Kuisisioner
Teknik pengumpulan data yang memuat semua daftar pertanyaan yang diajukan pada para top manajemen perusahaan dan karyawan sebagai responden, responden dipilih secara acak dan merata pada setiap departemen, tentang program kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai tingkatan dari sangat setuju sampai tidak setuju, yang dibuat seperti pada tabel berikut :

Tabel 5
Tabel Keterangan Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2016;93)

2. Metode pengumpulan data Sekunder

Penelitian berupa mencari informasi atau data yang diperoleh secara tidak langsung yang diperlukan untuk dijadikan landasan teoritis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaannya yaitu PT.KG Fashion Indonesia..

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dipercaya.

Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang rumusnya adalah seperti berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2016;121)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi program kesejahteraan
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi motivasi kerja
- n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat tingkat keterandalan atau konsistensi suatu alat ukur menghasilkan yang sama bila dilakukan secara berulang-ulang. Sedangkan yang

dimaksud dengan reliable adalah mempunyai hasil yang sama pada setiap pengukuran dilakukan.

Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016;121)

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σt^2 = Varian total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha = 0,6$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

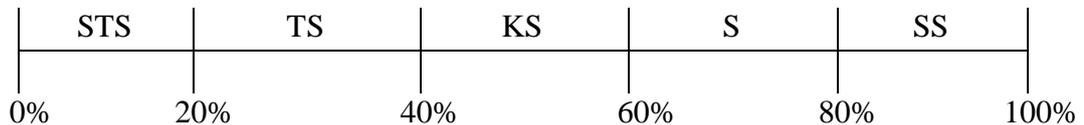
1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Program Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 85 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalHasilJawabanResoinden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

2. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. analisis data merupakan tnik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang bermakna dan terpuji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

a. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan Product moment pearson. Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah respon

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor program kesejahteraan

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor motivasi kerja

Σxy = Hasil perkalian antara skor program kesejahteraan dan skor motivasi kerja.

Adapun tabel keterangan koefisien korelasi dan tarsiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	00,00 - 0,19	Sangat Lemah
2.	0,20 - 0,39	Lemah
3.	0,40 - 0,59	Cukup Kuat
4.	0,60 - 0,79	Kuat
5.	0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016,184)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui nilai persentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2011;231)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

H_0 : $\rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan di PT. KG Fashion Indonesia

H_a : $\rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan di PT. KG Fashion Indonesia

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:(Sugiyono 2017:230)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

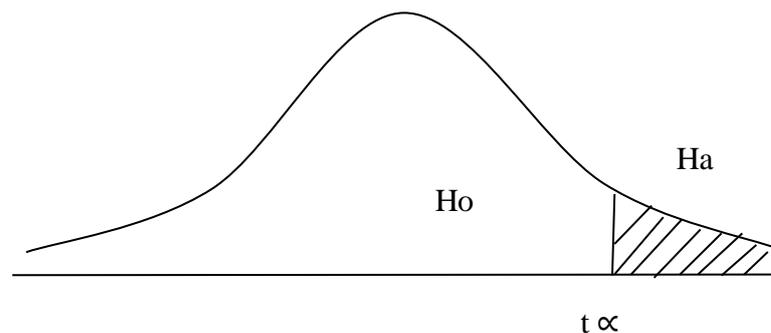
t = t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H₀ jika nilai t_{hitung} < t_{tabel}
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan di PT. KG Fashion Indonesia
- Tolak H₀ terima H_a jika t_{hitung} ≤ t_{tabel}
Artinya ada hubungan yang signifikan antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan di PT. KG Fashion Indonesia



Sumber : Danang Sunyoto (2013:109)

Gambar 6

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

3.9 Hubungan Fungsional Variabel Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Penduga variabel Y (Motivasi Kerja)
a = Konstanta
b = Koefisien
X = Variabel X (Program Kesejahteraan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT KG Fashion Indonesia

Perusahaan Gament merupakan perusahaan kontribusi yang besar dalam ekspor di Indonesia. Maka dari itu pemerintah membuka peluang yang besar dalam pembangunan perusahaan garment ditiap daerah untuk memajukan perekonomian di wilayahnya.

Pada tanggal 14 Agustus 2007, PT.KG Fashion Indonesia resmi beroperasi dan memulai proses produksinya dengan jumlah karyawan sebesar 1500 orang. Pada tahun 2011 perusahaan menambahkan jumlah karyawan menjadi rata-rata 1800 karyawan dengan memperluas tempat kerja dengan mengoptimalkan tempat yang ada dan membangun tempat parkir bertingkat khusus kendaraan roda dua agar karyawan yang membawa kendaraan bisa nyaman dan tertib untuk menyimpan kendaraannya.

4.1.2. Kegiatan Usaha

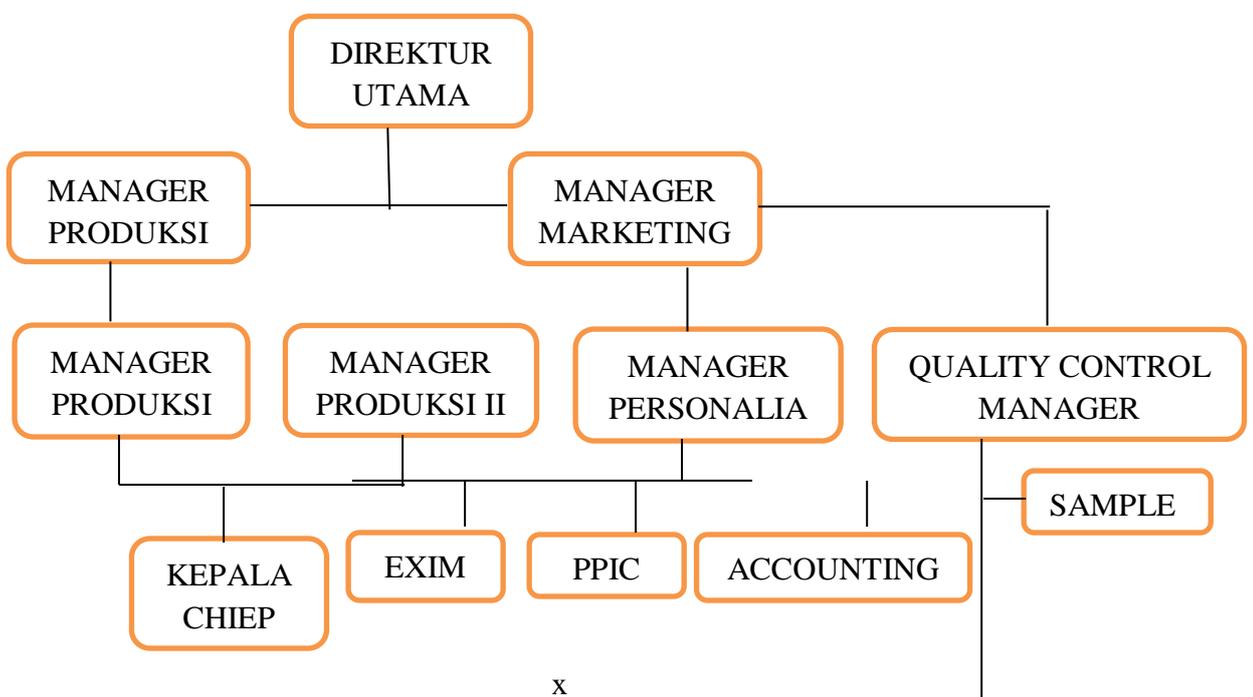
PT.KG Fashion Indonesia yang beralamat di Kp.Bangkong Reang rt:04 rw04 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi ini memproduksi berbagai macam baju, celana, dan jaket sesuai permintaan pesanan.

Proses awal produksi mulai dari cutting, pemotongan bahan sesuai dengan pola yang ditentukan ke proses produksi/sewing yaitu proses penggabungan potongan bahan dengan konstruksi atau bahan yang ada lalu ke proses finishing, yaitu proses yang meliputi merk, polybag, (dibungkus), packing (dikemas) yang seluruh proses tidak lepas dari QC (Quality Control) setelah barang proses siap di ekspor.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Gambar 7

Struktur Organisasi PT KG Fashion Indonesia



WAREHOUSE

CUTTING

Sumber : PT.KG Fashion Indonesia,2018

Uraian Tugas :

PT.KG Fashion Indonesia dipimpin oleh direktur utama sebagai pemilik usaha yang menjalankan dan mengawasi tugas karyawan dan manager serta memberikan kebijakan-kebijakan di Perusahaan.

Direktur Utama mengawasi tugas manager produksi dan manager *marketing* tentang kelangsungan kegiatan perusahaan barang tersebut jadi dan mengirimnya sesuai pada waktu yang telah ditentukan.

EXIM (*Expor Impor Manager*), bertugas dan bertanggung jawab atas segala aktivitas pengiriman dan penerimaan barang-barang masuk dan keluar negeri terlebih dahulu memeriksa kelengkapan dokumen dan barang-barang apakah ada yang rusak atau hilang.

Accounting, bertugas untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan pencatatan mengenai opembukuan dan kekayaan perusahaan, baik keluar maupun ke dalam perusahaan, menyusun dan memeriksa laporan realisasi anggaran bulanan hingga tahunan.

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia.

1. Jenis Kelamin Responden

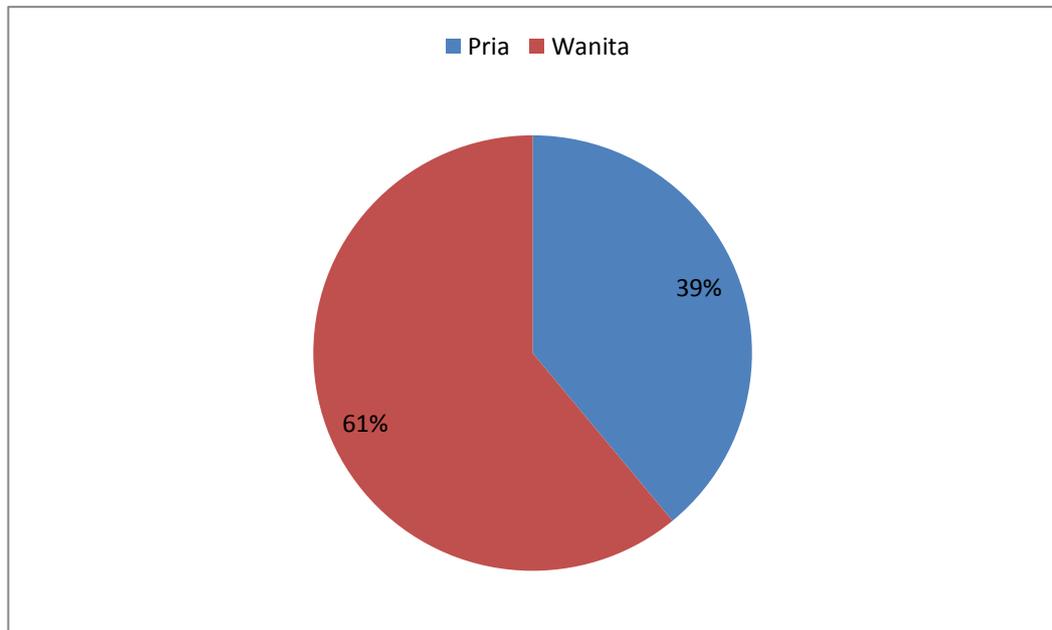
Tabel 8

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	34	39%
2	Wanita	52	61%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion Indoneia, yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 52 orang dengan persentase 61% dari total 86 responden.



Gambar 8
Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Tingkat Pendidikan Responden

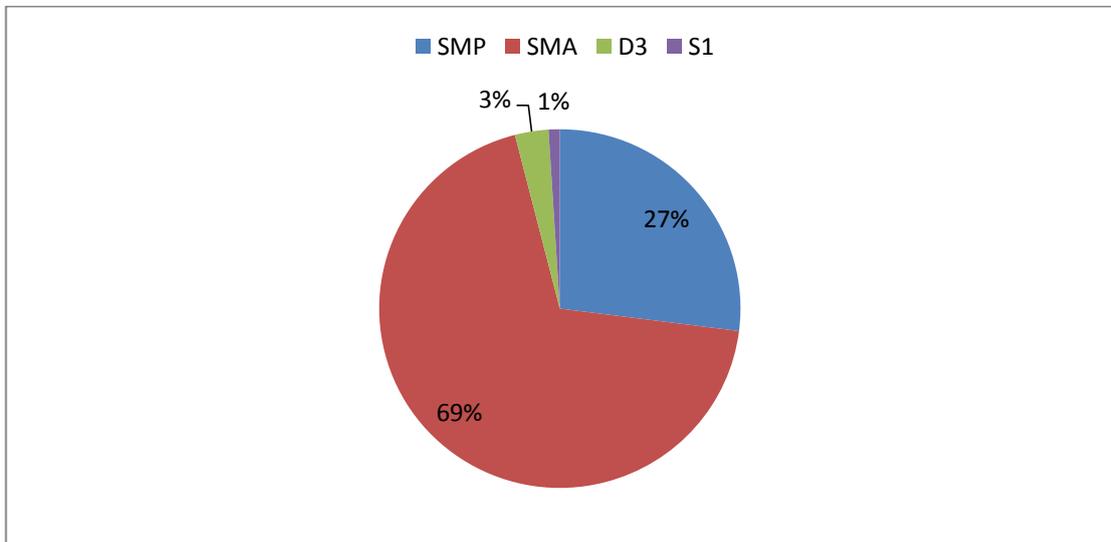
Tabel 9

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMP	23	27%
2	SMA / Sederajat	59	69%
3	DIPLOMA	3	3%
4	S1	1	1%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA / Sederajat sebanyak 59 orang dengan persentase 69% dari total 86 responden.



Gambar 9

Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

3. Masa Kerja Responden

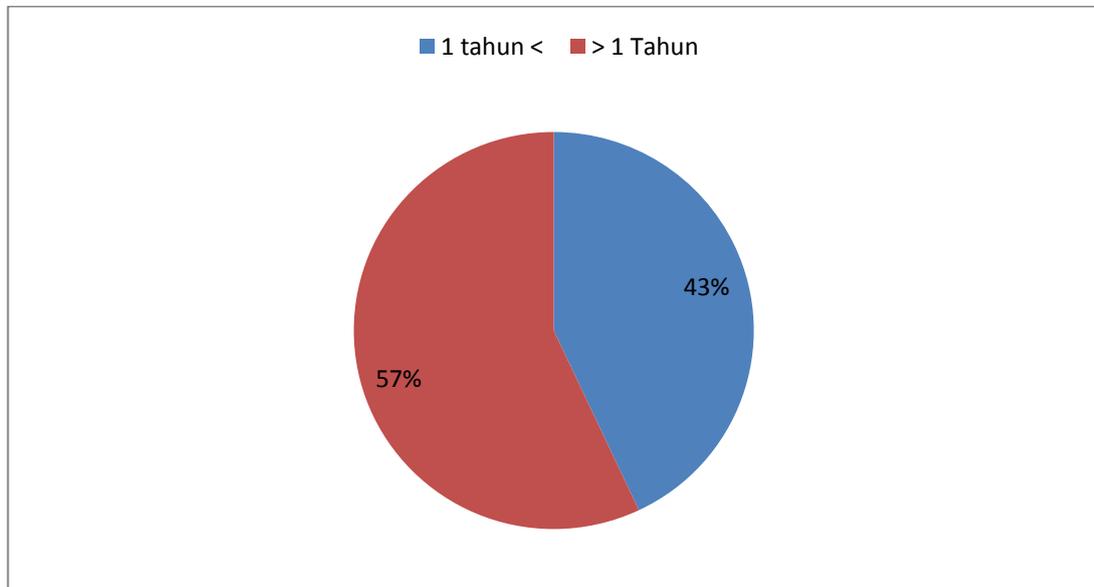
Tabel 10

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	37	43%
2	Lebih dari 1 tahun	49	57%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisiner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase 57% dari total 86 responden.



Gambar 10

Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Program Kesejahteraan dan Motivasi Kerja karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisiner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23:

4.3.1. Uji Validitas

- Uji Validitas Program Kesejahteraan

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Program Kesejahteraan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,833	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,871	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,743	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,654	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

5	0,774	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,846	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,659	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,756	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,886	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,851	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Program Kesejahteraan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,733	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
2	0,708	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
3	0,785	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
4	0,745	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
5	0,772	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
6	0,735	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
7	0,783	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
8	0,691	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
9	0,758	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
10	0,613	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Motivasi Kerja menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23 :

- Uji Reliabilitas Program Kesejahteraan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 10. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Program Kesejahteraan sebesar 0,931.

Tabel 13

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 14

Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,932	10

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 10 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *realibility statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Program Kesejahteraan sebesar 0,931 yang berarti diterima maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 15

Hasil Uji Reliabilitas Program Kesejahteraan

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Program Kesejahteraan	1	0,931	0,922	Reliabel
	2	0,931	0,919	Reliabel
	3	0,931	0,926	Reliabel
	4	0,931	0,930	Reliabel
	5	0,931	0,924	Reliabel
	6	0,931	0,920	Reliabel
	7	0,931	0,930	Reliabel
	8	0,931	0,926	Reliabel
	9	0,931	0,917	Reliabel
	10	0,931	0,920	Reliabel

Sumber data : *output SPSS 23*

- Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpa*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 10. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,904.

Tabel 16
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

. Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 17
Realibility Statistics
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,904	10

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 10 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *realibility statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,904 yang berarti diterima maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Motivai Kerja	1	0,904	0,894	Reliabel
	2	0,904	0,896	Reliabel
	3	0,904	0,890	Reliabel
	4	0,904	0,893	Reliabel
	5	0,904	0,891	Reliabel
	6	0,904	0,894	Reliabel
	7	0,904	0,890	Reliabel
	8	0,904	0,897	Reliabel
	9	0,904	0,893	Reliabel

	10	0,904	0,903	Reliabel
--	----	-------	-------	----------

Sumber data : *output SPSS*

4.4. Analisis Data dan Pembahasan

4.4.1. Program Kesejahteraan pada PT.KG Fashion Indonesia

Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu perusahaan harus bisa mempertahankan motivasi karyawan agar tetaptinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara memotivasi karyawan adalah dengan memberikan program kesejahteraan kepada karyawan. Program kesejahteraan yang dilaksanakan secara terencana memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Program Kesejahteraan pada PT. KG Fashion Indonesia yang diperoleh melalui hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

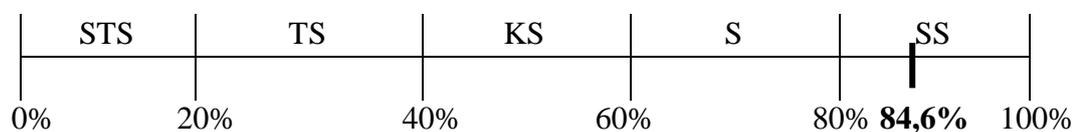
$$TanggapanTotalResponden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Resoinden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100\%$$

1. Ekonomi

Tabel 19
Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan jabatan/posisi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	44,19
Setuju	4	39	156	45,35
Kurang Setuju	3	1	3	1,16
Tidak Setuju	2	7	14	8,14
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,16
Jumlah		86	364	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{364}{430} \times 100\% = 84,6\% \end{aligned}$$



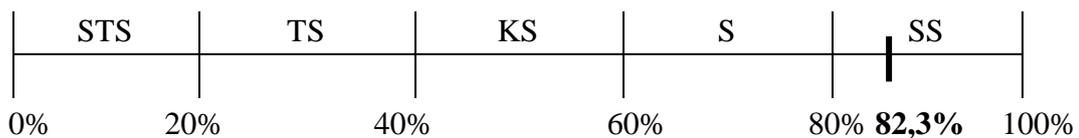
Berdasarkan tabel di 18, dapat diketahui bahwa 84,6% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Pemberian Tunjangan Hari Raya sudah sesuai dengan jabatan/posisi. Sementara sisanya 15,4% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 20

Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan sudah cukup adil dan layak.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	29,07
Setuju	4	49	196	56,98
Kurang Setuju	3	9	27	10,47
Tidak Setuju	2	3	6	3,49
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	354	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{430} \times 100\% = 82,3\% \end{aligned}$$



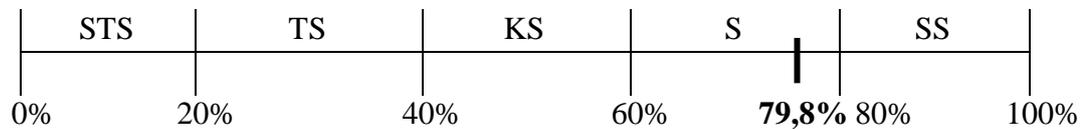
Berdasarkan tabel 19, dapat diketahui bahwa 82,3% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan sudah cukup adil dan layak. Sementara sisanya 17,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 21

Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	30,23
Setuju	4	38	152	44,19
Kurang Setuju	3	17	51	19,77
Tidak Setuju	2	5	10	5,81
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	343	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{343}{430} \times 100\% = 79,8\% \end{aligned}$$

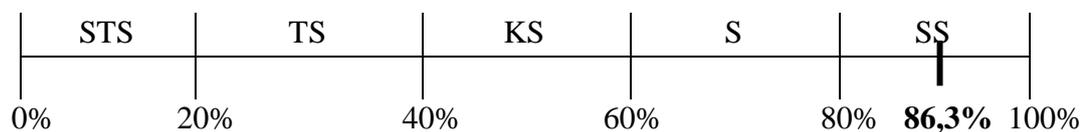


Berdasarkan tabel di 20, dapat diketahui bahwa 79,8% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju untuk Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan. Sementara sisanya 20,2% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 22
Pemberikan pakaian dinas yang layak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	43,02
Setuju	4	40	160	46,51
Kurang Setuju	3	8	24	9,30
Tidak Setuju	2	1	2	1,16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	371	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{430} \times 100\% = 86,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 21, dapat diketahui bahwa 86,3% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Pemberikan pakaian dinas yang layak. Sementara sisanya 13,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

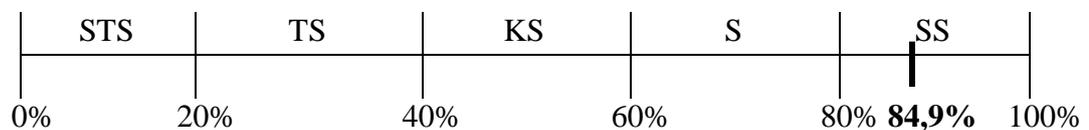
2. Fasilitas

Tabel 23

Sarana Ibadah yang disediakan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	39,5
Setuju	4	43	172	50,0
Kurang Setuju	3	6	18	7,0
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	365	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{365}{430} \times 100\% = 84,9\% \end{aligned}$$



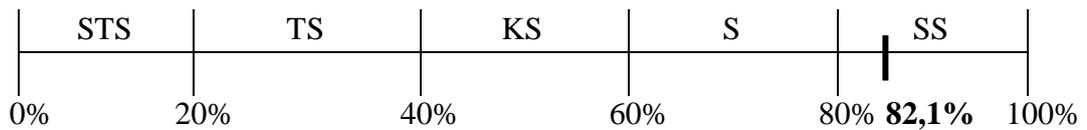
Berdasarkan tabel di 22, dapat diketahui bahwa 84,9% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Sarana Ibadah yang disediakan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman. Sementara sisanya 15,1% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 24

Pendidikan dan seminar yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	33,72
Setuju	4	43	172	50,00
Kurang Setuju	3	8	24	9,30
Tidak Setuju	2	6	12	6,98
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{353}{430} \times 100\% = 82,1\% \end{aligned}$$



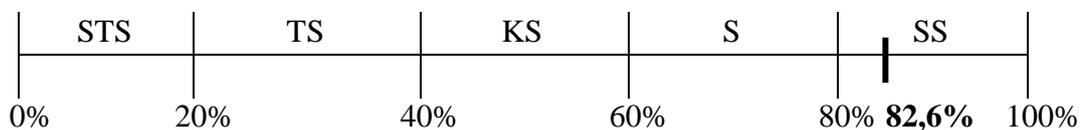
Berdasarkan tabel di 23, dapat diketahui bahwa 82,1% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Pendidikan dan seminar yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan. Sementara sisanya 17,9% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 25

Prosedur pemberian cuti dapat diperoleh dengan mudah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	38,37
Setuju	4	34	136	39,53
Kurang Setuju	3	16	48	18,60
Tidak Setuju	2	3	6	3,49
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	355	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{355}{430} \times 100\% = 82,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 24, dapat diketahui bahwa 82,6% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Prosedur pemberian cuti dapat diperoleh dengan mudah. Sementara sisanya 17,4% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

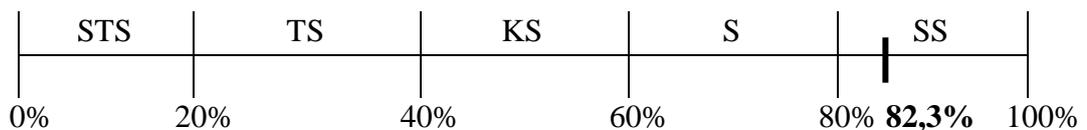
Tabel 26

Fasilitas kafetaria nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	32	160	37,21
Setuju	4	37	148	43,02
Kurang Setuju	3	12	36	13,95
Tidak Setuju	2	5	10	5,81
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	354	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{430} \times 100\% = 82,3\% \end{aligned}$$



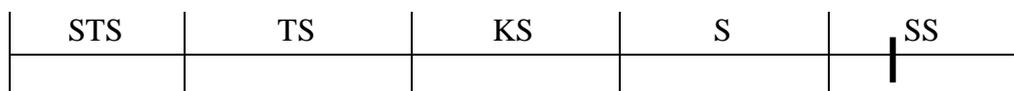
Berdasarkan tabel di 25, dapat diketahui bahwa 82,3% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Fasilitas kafeteria nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan .Sementara sisanya 17,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pelayanan

Tabel 27
Asuransi yang yang diberikan telah mencukupi kebutuhan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	44,19
Setuju	4	31	124	36,05
Kurang Setuju	3	14	42	16,28
Tidak Setuju	2	3	6	3,49
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	362	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{430} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



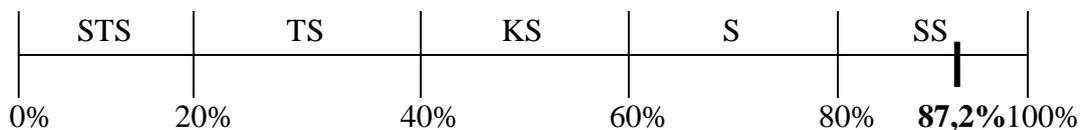
0% 20% 40% 60% 80% **84,2%** 100%

Berdasarkan tabel di 26, dapat diketahui bahwa 84,2% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Asuransi yang yang diberikan telah mencukupi kebutuhan. Sementara sisanya 15,8% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 28
Memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	54,65
Setuju	4	26	104	30,23
Kurang Setuju	3	10	30	11,63
Tidak Setuju	2	3	6	3,49
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	375	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{375}{430} \times 100\% = 87,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 27, dapat diketahui bahwa 87,2% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum. Sementara sisanya 12,8% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut :

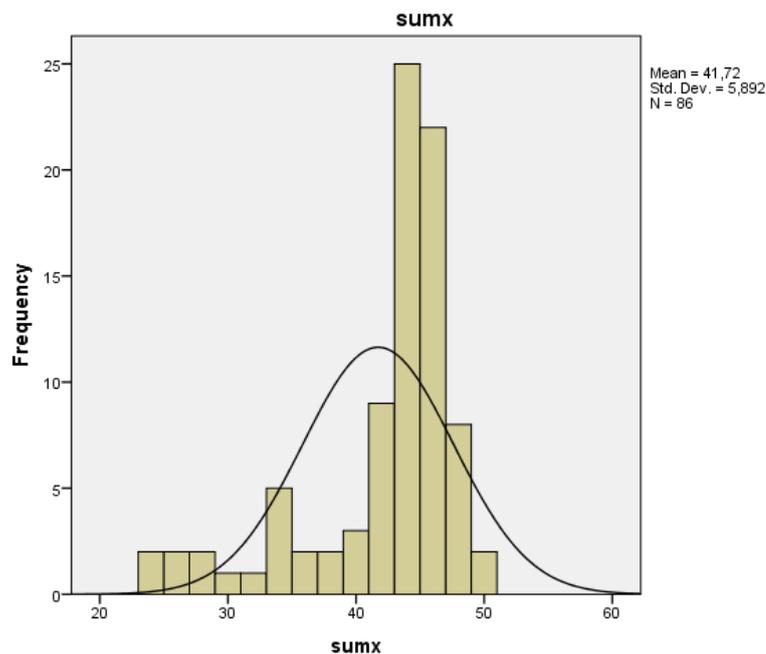
Tabel 29
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Statistics		
Program Kesejahteraan		SUMX
N	Valid	86

	Missing	0
Mean		41,72
Std. Error of Mean		,635
Median		44,00
Mode		45 ^a
Std. Deviation		5,892
Variance		34,721
Skewness		-1,542
Std. Error of Skewness		,260
Range		26
Minimum		24
Maximum		50
Sum		3588

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik Program Kesejahteraan menurut pernyataan yang dijawab rata – rata Program Kesejahteraan karyawan adalah sebesar 41,72%. Dengan total skor sebesar 3588. Sisanya sebesar 58,28% karyawan belum memiliki Program Kesejahteraan yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini.



Sumber : *output SPSS 23*

Gambar 11
Histogram Prgram Kesejahteraan

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 86 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 24,

sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 50, dan nilai skor rata – rata responden adalah sebesar 41,72. Nilai 44 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 25 responden. Kemudian garis melengkung yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Program Kesejahteraan cenderung berdistribusi normal.

Untuk mengetahui Program Kesejahteraan pada PT. KG Fashion Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 41,72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Program Kesejahteraan PT.KG Fashion Indonesia relatif baik.

4.4.2. Motivasi Kerja Karyawan pada PT KG Fashion Indonesia

Motivasi Kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang telah ditetapkan perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja pada PT.KG Fashion Indonesia yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

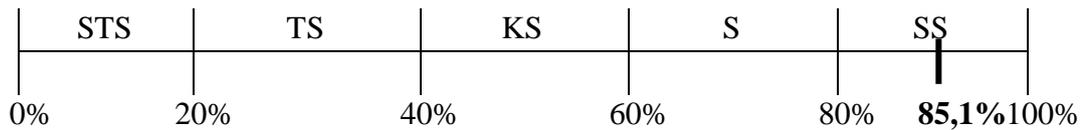
$$\text{TanggapanTotalResponden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResoinden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

1. Kebutuhan Fisik

Tabel 30
Bekerja agar dapat hidup layak

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	40,70
Setuju	4	38	152	44,19
Kurang Setuju	3	13	39	15,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	366	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{366}{430} \times 100\% = 85,1\% \end{aligned}$$

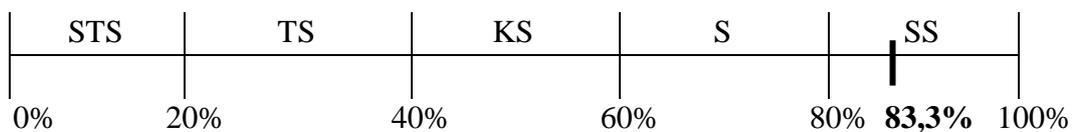


Berdasarkan tabel di 29, dapat diketahui bahwa 85,1% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Bekerja agar dapat hidup layak..Sementara sisanya 14,9% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 31
Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	33,72
Setuju	4	42	168	48,84
Kurang Setuju	3	15	45	17,44
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	358	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{358}{430} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 30, dapat diketahui bahwa 83,3% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga. Sementara sisanya 16,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

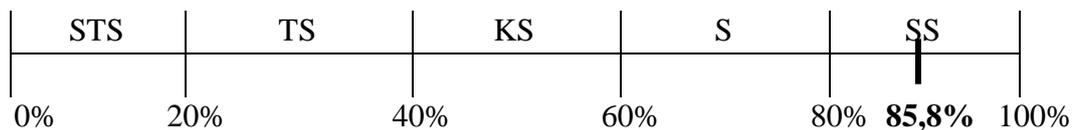
2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 32
Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	45,35
Setuju	4	36	144	41,86
Kurang Setuju	3	10	30	11,63
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	369	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{430} \times 100\% = 85,8\% \end{aligned}$$



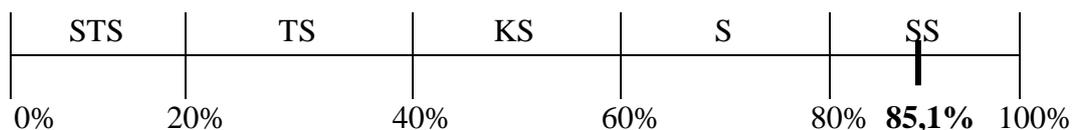
Berdasarkan tabel di 31, dapat diketahui bahwa 85,8% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan. Sementara sisanya 14,2% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 33

Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	44,19
Setuju	4	32	128	37,21
Kurang Setuju	3	16	48	18,60
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	366	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{366}{430} \times 100\% = 85,1\% \end{aligned}$$



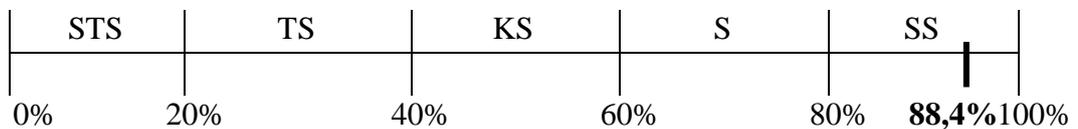
Berdasarkan tabel di 32, dapat diketahui bahwa 85,1% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan. Sementara sisanya 14,9% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 34
Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	51,16
Setuju	4	34	136	39,53
Kurang Setuju	3	8	24	9,30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	380	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{430} \times 100\% = 88,4\% \end{aligned}$$

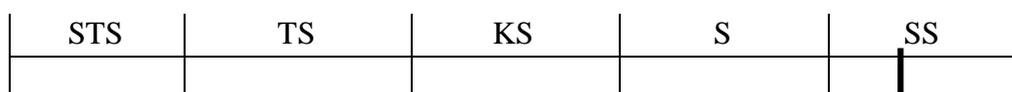


Berdasarkan tabel di 33, dapat diketahui bahwa 88,4% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja. Sementara sisanya 11,6% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 35
Dalam perusahaan ini saya bisa berorganisasi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	38,37
Setuju	4	38	152	44,19
Kurang Setuju	3	15	45	17,44
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	362	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{430} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$



0% 20% 40% 60% 80% **84,2%** 100%

Berdasarkan tabel di 34, dapat diketahui bahwa 84,2% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Dalam perusahaan ini saya bisa berorganisasi dengan baik. Sementara sisanya 15,8% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

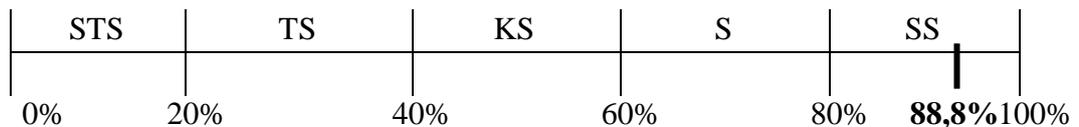
4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Tabel 36

Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	52,33
Setuju	4	34	136	39,53
Kurang Setuju	3	7	21	8,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	382	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{382}{430} \times 100\% = 88,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 35, dapat diketahui bahwa 88,8% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan. Sementara sisanya 11,2% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

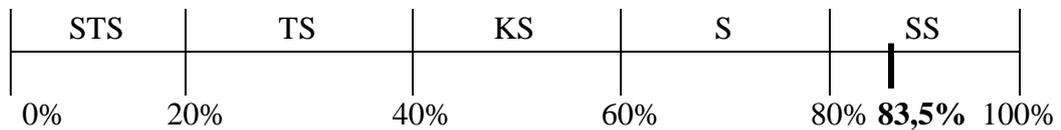
Tabel 37

Bekerja agar lebih diakui masyarakat sekitar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	32,56
Setuju	4	45	180	52,33
Kurang Setuju	3	13	39	15,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		86	359	100%
--------	--	----	-----	------

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{359}{430} \times 100\% = 83,5\% \end{aligned}$$



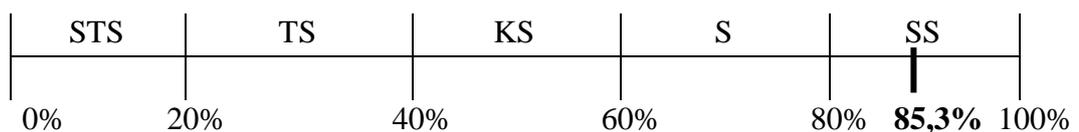
Berdasarkan tabel di 36, dapat diketahui bahwa 83,5% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Bekerja agar lebih diakui masyarakat sekitar. Sementara sisanya 16,5% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Tabel 38
Menyukai pekerjaan saat ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	40,70
Setuju	4	39	156	45,35
Kurang Setuju	3	12	36	13,95
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	367	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{367}{430} \times 100\% = 85,3\% \end{aligned}$$



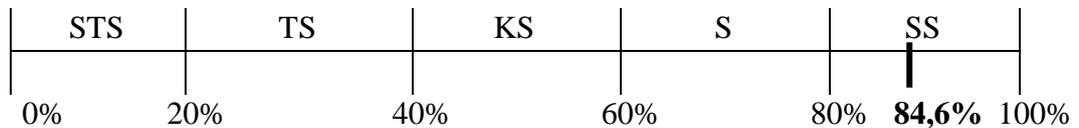
Berdasarkan tabel di 37, dapat diketahui bahwa 85,3% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Menyukai pekerjaan saat ini. Sementara sisanya 14,7% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 39

Dengan bekerja saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	38,37
Setuju	4	40	160	46,51
Kurang Setuju	3	13	39	15,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	364	100%

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{364}{430} \times 100\% = 84,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di 38, dapat diketahui bahwa 84,6% responden dari jumlah responden sebanyak 86 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk Dengan bekerja saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya. Sementara sisanya 15,4% karyawan belum setuju terhadap pernyataan tersebut.

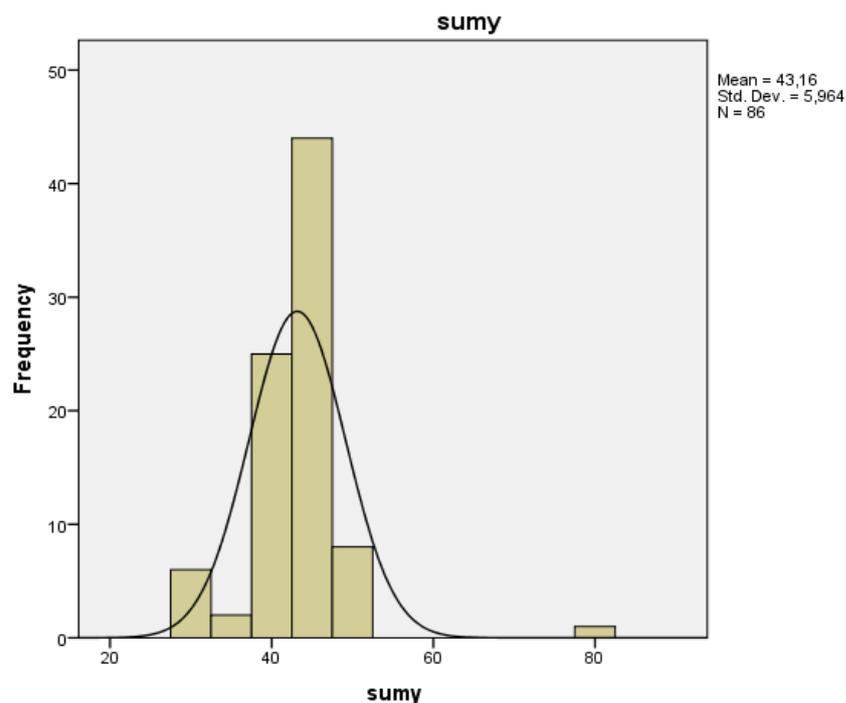
Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 40

Hasil Analisis Distribusi Frekuensi		
Statistics		
Kinerja	Kinerja	
N	Valid	86
	Missing	0
Mean	43,16	
Std. Error of Mean	,643	
Median	43,50	
Mode	40	
Std. Deviation	5,964	
Variance	35,573	
Skewness	1,910	
Std. Error of Skewness	,260	
Range	49	
Minimum	30	

Maximum	79
Sum	3712

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik Motivasi Kerja Karyawan menurut pernyataan yang dijawab rata – rata Motivasi Kerja karyawannya adalah sebesar 43,16% dengan total skor sebesar 3712. Sisanya sebesar 56,84% karyawan belum memiliki Motivasi Kerja yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini :



Sumber : *output SPSS 23*

Gambar 12
Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 86 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 30, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 79, dan nilai skor rata – rata responden adalah sebesar 43,16. Nilai 50 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 43 responden. Kemudian garis melengkung yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Motivasi Kerja cenderung berdistribusi normal.

Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada PT.KG Fashion Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik Y} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja pada PT. KG Fashion relatif baik.

4.4.3. Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia

1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 86 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. KG Fashion dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 41
Korelasi Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan
Pearson (SPSS 23)

		Sumx	Sumy
Program Kesejahteraan	Pearson Correlation	1	0,86
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	86	86
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,86	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	86	86

Sumber : *output SPSS 23*

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui besarnya Product momen pearson adalah $r = 0,86$. Artinya, Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai hubungan Sangat Kuat.

Tabel 42
 Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016,184)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *pearson* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,86$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,86)^2 \times 100\% \\
 &= 73,96\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi r adalah sebesar 73,96%, hal ini menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan memberikan kontribusi sebesar 73,96% sedangkan 24,04% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Program Kesejahteraan karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : \rho \leq 0$, Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel X (Program Kesejahteraan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja karyawan).
- $H_a : \rho > 0$, Terdapat hubungan nyata dan positif antara variabel X (Program Kesejahteraan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja karyawan).

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

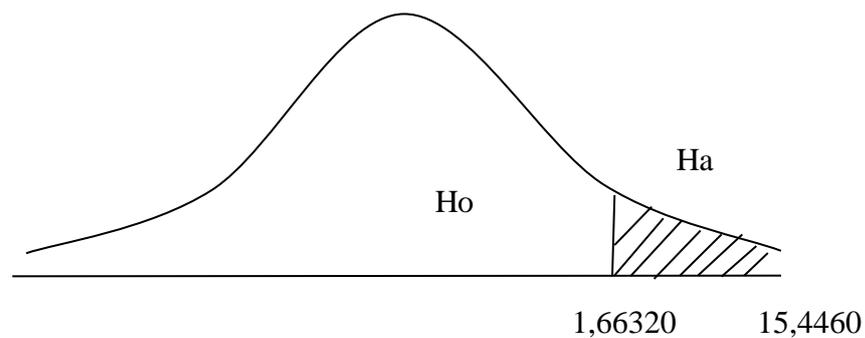
$$t_{hitung} = \frac{0,86 \sqrt{86-2}}{\sqrt{1-(0,86)^2}}$$

$$t_{hitung} = 15,4460$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $86-2 = 84$, maka diperoleh t tabel 1,66320.

d. Kurva



Sumber : data diolah 2018

Gambar 13
Kurva Uji Hipotesis

e. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,4460 > 1,66320$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia.

4.5. Hubungan Fungsional Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia..

Tabel 43
 Hubungan Fungsional Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,545	4,636		8,531	,000
Program Kesejahteraan	0,087	,110	0,086	,788	,433

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 39,545 + 0,087X$$

Dari persamaan tersebut dapat diramalkan bahwa jika program kesejahteraan naik maka motivasi kerja karyawan naik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada bagian finishing PT.KG Fashion Indonesia. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan.

Program Kesejahteraan pada PT.KG Fashion Indonesia menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 41,72 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $41,72 > 30$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Program Kesejahteraan (X) dikatakan relatif baik.

Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 43,16 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $43,16 > 30$, maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 40, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Program Kesejahteraan mempunyai hubungan sangat kuat dengan

Motivasi Kerja Karyawan. Dimana pada tabel 40 dapat diketahui korelasi antara variabel Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan di dapat nilai korelasi sebesar 0,86. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 73,96% sedangkan sisanya sebesar 24,04% dijelaskan oleh faktor lain diluar Program Kesejahteraan. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 15,4460 dan t_{tabel} sebesar 1,66320, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,4460 > 1,66320$) artinya terima H_a tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari pembahasan Program Kesejahteraan pada PT. KG Fashion Indonesia dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (X) Program Kesejahteraan yaitu ($41,72 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Dari pembahasan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion Indonesia dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (Y) Motivasi Kerja Karyawan yaitu ($43,16 > 30$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Terdapat hubungan positif antara Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil $r = 0,86$, menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil $r^2 = 0,7396$, menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 73,96% dan sisanya 24,04% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Hasil uji

hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $15,4460 > 1,66320$. Yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara Program Kesejahteraan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT.KG Fashion Indonesia.

5.2. Saran

Saran – saran yang diberikan oleh penulis diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan yang berhubungan dengan masalah Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan yang dihadapi oleh perusahaan. Adapun saran – saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan PT. KG Fashion Indonesia, hendaknya Program Kesejahteraan yang ada di perusahaan ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan pada penelitian. Bahwa tingkat Program Kesejahteraan yang tinggi akan memberikan pengaruh kepada Motivasi Kerja karyawan tersebut. Selain itu akan lebih baik apabila pimpinan memberikan imbalan yang sesuai sehingga diharapkan hal ini dapat memacu para karyawan agar dapat bekerja dengan giat. Dan sebaiknya perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, mengingat dalam penelitian ini program kesejahteraan berkontribusi sebesar 73,96% terhadap motivasi kerja karyawan dan 24,04% oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Karyawan sebaiknya lebih bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya serta lebih peduli terhadap perusahaan dan sesama rekan kerja. Karena sudah seharusnya karyawan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan rekan kerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan dengan menggunakan metode penelitian berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi Sahlan, 2002. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studia Press.

Cecep Kostaman Yoga. 2013. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Telkom Kantor Daerah Telekomunikasi.Jurnal*. Bandung:Universitas Widyatama.

Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung:PT Refika.

Dini Agustini suryadi. 2013. *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Global Artha Future*.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Gary Dessler, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 jilid 1 terj. Paramita Rahayu*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, S.P Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kadarisman, M,Dr. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri.2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.Bandung: Alfabeta.
- Moekijat, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Noe, Raymond A, et al. 2010, *Human Resources Management, Gaining Competitive Advantage* 3 Edition. New York :McGraw-Hill.
- Notoatmodjo, Soekdjo. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Riky Wijaya. 2008. *Peranan Program Kesejahteraan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Tang Mas*.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stone, Raymond J. (2011). *Human Resources Management, seventh Edition*. Australia, John Willey & sons Australia, Ltd.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: ALFABETA.
- Wursanto, IG. 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN HUBUNGAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PT.KG. FASHION INDONESIA

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Pakuan sedang melakukan penelitian tentang Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT.KG Fashion Indonesia.

Besar harapan saya untuk kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Petunjuk pengisian :

- Mohon diisi dengan menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan seluruh pilihan jawaban.
- Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut anda dan berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih yang memiliki makna :
 - Sangat Setuju (SS) =5
 - Setuju (S) =4
 - Ragu-Ragu (R) =3
 - Tidak Setuju (TS) =2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) =1

Identitas Responden

Beri tanda (X) pada salah satu jawaban di bawah ini :

- 1) Nama :
- 2) Pendidikan Terakhir :
 - a. SMP c.D3
 - b. SMA d.S1
- 3) Jenis Kelamin :
 - a. Wanita b.Pria
- 4) Lama Bekerja :
 - a.Kurang dari 1 tahun b. Lebih dari 1 tahun

PROGRAM KESEJAHTERAAN

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Ekonomi					
1.	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya bagi Bapak/Ibu sesuai dengan jabatan/posisi Bapak/Ibu.					
2.	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah cukup adil dan layak.					
3.	Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.					
4.	Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi Bapak/Ibu.					
	Fasilitas					
5.	Sarana Ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman.					
6.	Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan Bapak/Ibu.					
7.	Prosedur pemberian cuti Bapak/Ibu dapat diperoleh dengan mudah.					
8.	Fasilitas kafetaria yang disediakan perusahaan nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.					
	Pelayanan					
9.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan Bapak/Ibu dan keluarga.					
10.	Bapak/Ibu memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum.					

MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Kebutuhan Fisik					
1.	Saya bekerja agar dapat hidup layak					
2.	Saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan					
4.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan					
	Kebutuhan Sosial					
5.	Saya senang bekerja dan bertemu rekan-rekan kerja					
6.	Dalam perusahaan ini saya bisa berorganisasi dengan baik					
	Kebutuhan Akan Penghargaan					
7.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
8.	Saya bekerja agar lebih diakui masyarakat sekitar					
	Kebutuhan Perwujudan Diri					
9.	Saya menyukai pekerjaan saat ini					
10.	Dengan bekerja saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya					

Lampiran 2

Profil Responden PT.KG Fashion Indonesia

Profil responden yang diteliti terbagi dari 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 7

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	34	39%
2	Wanita	52	61%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

2. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 8

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMP	23	27%
2	SMA / Sederajat	59	69%
3	DIPLOMA	3	3%
4	S1	1	1%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisisioner diolah, 2018

3. Masa Kerja Responden

Tabel 9

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	37	43%
2	Lebih dari 1 tahun	49	57%
	Jumlah	86	100%

Sumber : Data kuisiner diolah, 2018

Lampiran 3

Jawaban Responden Program Kesejahteraan

RESPONDEN	PERNYATAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	44
6	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	44
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
9	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
10	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
11	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	43
12	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
15	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	24
16	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	33
17	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	24
18	1	3	3	4	1	3	4	3	3	3	28
19	2	3	3	5	3	2	2	3	3	4	30
20	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	26
21	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	35
22	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	28
23	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	26
24	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	36
25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
26	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	38
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
32	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33

33	2	5	4	5	5	5	3	4	5	5	43
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	39
36	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
37	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
39	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
40	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	44
41	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	42
42	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
43	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	42
44	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	45
45	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	43
46	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
47	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
48	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
49	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	45
50	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
51	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
52	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	45
53	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
54	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	43
55	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	41
56	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
57	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
58	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
59	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
60	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
61	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
62	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	42
63	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	43
64	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	44
65	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
66	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
68	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
69	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
70	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	45
71	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
72	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	43

73	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
74	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
75	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
77	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
78	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
79	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
80	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
81	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	45
82	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
83	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
84	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
85	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	44
86	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	45

Lampiran 4

Jawaban Responden Motivasi Kerja

RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	41
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	41
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
20	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
22	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	41
23	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	42
24	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	41
25	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
26	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	42
27	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
28	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	41
29	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	44
30	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	40
31	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	40
32	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	45

33	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	43
34	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	46
35	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
36	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	43
37	3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	42
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
39	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	46
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
41	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	44
42	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
43	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	41
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
56	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	44
57	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	44
58	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
59	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
60	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
61	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
62	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	40
63	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
64	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	39
65	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	43
66	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
67	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	44
68	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
69	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	42
70	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
71	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
72	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46

73	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
75	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	43
76	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
77	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	44
78	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
79	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	44
80	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
81	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	44
82	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
83	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	43
84	3	5	3	5	5	3	44	3	5	3	79
85	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
86	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	43

Lampiran 5

Validitas Program Kesejahteraan

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
1	Pearson Correlation	1	,627**	,522**	,302	,785**	,760**	,528**	,543**	,690**	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,105	,000	,000	,003	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	,627**	1	,834**	,556**	,667**	,720**	,422*	,560**	,797**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,020	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	,522**	,834**	1	,469**	,654**	,557**	,334	,346	,783**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,009	,000	,001	,071	,061	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	,302	,556**	,469**	1	,308	,533**	,357	,584**	,562**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,105	,001	,009		,098	,002	,053	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	,785**	,667**	,654**	,308	1	,547**	,418*	,438*	,687**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,098		,002	,022	,016	,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	,760**	,720**	,557**	,533**	,547**	1	,476**	,580**	,700**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,002		,008	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	,528**	,422*	,334	,357	,418*	,476**	1	,602**	,505**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,003	,020	,071	,053	,022	,008		,000	,004	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	,543**	,560**	,346	,584**	,438*	,580**	,602**	1	,621**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,061	,001	,016	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	,690**	,797**	,783**	,562**	,687**	,700**	,505**	,621**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10	Pearson Correlation	,632**	,746**	,484**	,681**	,523**	,736**	,532**	,669**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,003	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
umx	Pearson Correlation	,833**	,871**	,743**	,654**	,774**	,846**	,659**	,756**	,886**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10
1	Pearson Correlation	1	,559**	,442*	,427*	,541**	,934**	,476**	,297	,414*	,297
	Sig. (2-tailed)		,001	,014	,019	,002	,000	,008	,111	,023	,111
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	,559**	1	,353	,439*	,611**	,515**	,395*	,388*	,645**	,310
	Sig. (2-tailed)	,001		,055	,015	,000	,004	,031	,034	,000	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	,442*	,353	1	,513**	,504**	,440*	,823**	,676**	,548**	,451*
	Sig. (2-tailed)	,014	,055		,004	,004	,015	,000	,000	,002	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	,427*	,439*	,513**	1	,455*	,524**	,398*	,627**	,504**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,019	,015	,004		,012	,003	,029	,000	,005	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	,541**	,611**	,504**	,455*	1	,589**	,570**	,411*	,548**	,411*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,004	,012		,001	,001	,024	,002	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	,934**	,515**	,440*	,524**	,589**	1	,398*	,349	,371*	,279
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,015	,003	,001		,029	,059	,043	,136
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	,476**	,395*	,823**	,398*	,570**	,398*	1	,553**	,627**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,008	,031	,000	,029	,001	,029		,002	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	,297	,388*	,676**	,627**	,411*	,349	,553**	1	,476**	,286
	Sig. (2-tailed)	,111	,034	,000	,000	,024	,059	,002		,008	,126
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	,414*	,645**	,548**	,504**	,548**	,371*	,627**	,476**	1	,408*
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,002	,005	,002	,043	,000	,008		,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10	Pearson Correlation	,297	,310	,451*	,558**	,411*	,279	,484**	,286	,408*	1
	Sig. (2-tailed)	,111	,095	,012	,001	,024	,136	,007	,126	,025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Summary	Pearson Correlation	,733**	,708**	,785**	,745**	,772**	,735**	,783**	,691**	,758**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

N

30

30

30

30

30

30

30

30

30

30

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

. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).