Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa *Outsourcing* yang berdiri pada bulan Januari 2000 dan memiliki kantor pusat operasional di Jl. Badan Keamanan Rakyat (BKR) No. 166 H Bandung. Dalam perkembangannya PT. Perdana Perkasa Elastindo didukung oleh lebih dari 537 karyawan yang tersebar di berbagai perusahaan yang menjadi mitra kerja utama perusahaan ini baik perusahaan manufaktur maupun jasa keuangan seperti lembaga perbankan.

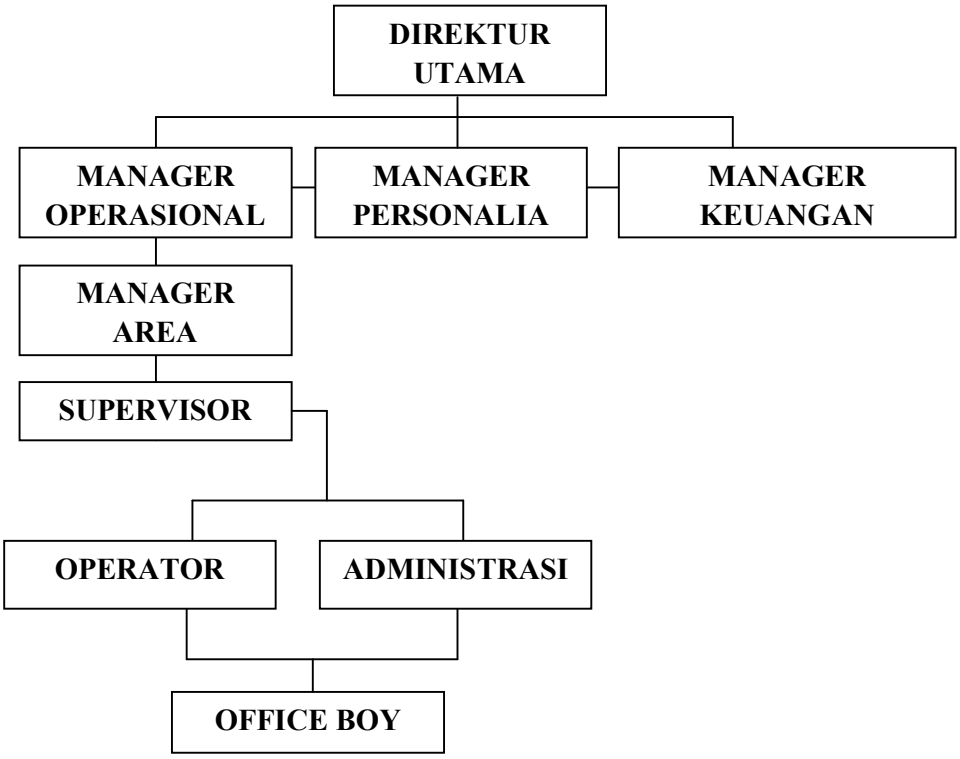
Untuk mendukung tujuan perusahaan, maka **Visi dari** perusahaan ini adalah **: "**Menjadikan PT. Perdana Perkasa Elsatindo Sebagai Perusahaan Yang Terus Dikembangkan Dalam Bidang Usaha Jasa Untuk Mensupport Kebutuhan Instansi / BUMN/ Swasta Yang Berada Di Wilayah Bandung Dan Sekitarnya". Sedangkan **Misi** nya adalah **: "**Secara Terus Menerus Meningkatkan Kemampuan Perusahaan Dalam Usaha Memberi Kepuasan Yang Maksimal Kepada Para Customer".

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi suatu perusahaan, karena dalam suatu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Perdana Perkasa Elastindo Bandung adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. PT. Perdana Perkasa Elastindo, tahun 2011

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Perdana Perkasa Elastindo Bandung

4.1.3 Job Description

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi bagian HRD pada PT. Perdana Perkasa Elastindo, yaitu :

A. Dirktur Utama

Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama Adalah :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

B. Manager Operasional

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Operasional Adalah :

a. Mempunyai kemampuan membuat tim proyek agar tetap solid,
b. Mampu memonitor dan mengontrol budget dengan membuat *bar chart & critical path*
c. Memberiakn masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
d. Mempunyai kemampuan analisis resiko yang baik.

C**. Manager Personalia**

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Personalia Adalah :

a. Menyusun rencana kerja
b. Mengontrol pelaksanaan SDM
c. Menyusun Strategi dan kebijakan pengelolaan SDM
d. Mempersiapkan perjanjian kerja karyawan baru

D. Manager Keuangan

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Keuangan Adalah :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

a. Melakukan input debitur pada master file komputer dan pembukuan manual.
b. Menyerahkan surat pembukaan rekening.
c. Melakukan penagihan jatuh tempo nasabah.
d. Menyimpan dokumen dokumen transaksi nasabah.

E. Manager Area

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Area Adalah :

a. Bertanggung jawab atas system operasional cabang perusahaan
b. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.
c. Menyelenggarakan dan penrencanakan job description kepada karyawan.
d. Mengajukan usul kepada Direksi mengenai keperluan penambahan pegawai dan lain-lain hal yang berhubungan dengan usaha memajukan perusahaan, maupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi.

F. Supervisor

Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Adalah :

a. bertanggung jawab atas situasi kinerja bagian operasional
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
c. Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktifitas dan pengembangan karir bawahan.
b. Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan.

G. Operasional

Tugas dan Tanggung Jawab Operasional Adalah :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

a. bertanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi.
b. Melaksanakan *job description* yang diberikan atasan
c. pegambilan keputusan dalam fungsi operasi.

H. Security

Tugas dan Tanggung Jawab Security Adalah :

a. menjaga keamanan pada area perusahaan
b. Melaksanakan pengontrolan dan pengecekan diarea kerja.
c. Mengawasi tamu/karyawan yang keluar masuk area kerja.

I. Office Boy

Tugas dan Tanggung Jawab Office Boy Adalah :

a. menjaga kebersihan dan kerapihan area perusahaan
b. Melaksanakan tugas tertentu sesuai permintaan karyawan Divisi yang dilayani.
c. Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Pada dasarnya aktivitas pekerjaan yang dilakukan di PT. Perdana Perkasa Elastindo Bandung tidak berbeda dengan perusahaan jasa lainnya, namun PT. Perdana Perkasa Elastindo Bandung memiliki beberapa tahapan yang biasa dikerjakan yang berhubungan dengan usaha pengeloalaan tenaga kerja atau o*utsourcing* Karyawan. Diantaranya sebagai berikut :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1. Melakukan promosi baik secara langsung ataupun tidak langsung, dan biasanya setiap karyawan memiliki sistem pembagian tugas yang sesuai dalam melakukan promosi.
2. Apabila mendapatkan tawaran pekerjaan, maka pekerjaan tersebut diserahkan kebagian Operasional untuk dibentuk rencana anggaran atau penawaran, sementara Manager Area melakukan survey ataupun pendekatan
3. Apabila Penawaran diterima maka, pekerjaan tersebut diteruskan oleh Supervisor untuk mengkoordinasikan di lapangan
4. Melakukan pendekatan terhadap beberapa instansi pemerintah
5. Mengurus hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak karyawan
6. Membuat standar kerja dan tanggungjawab kerja
7. Melakukan pengawasan terhadap para karywan yang telah disebar khususnya di wilayah Bandung.

4.2 Karakateristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 83 karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan dan gaji. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

4.2.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-Laki	30	36,1
Perempuan	53	63,9
Jumlah	**83**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Jumlah responden perempuan terlihat lebih banyak (63,9%) dibandingkan jumlah responden pria (36,1%). Hal ini disebabkan karena PT. Perdana Perkasa Elastindo yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja untuk perusahaan terutama perbankan yang sering menggunakan karyawan wanita dibandingkan karyawan pria untuk menjalankan pelayanan bagi nasabahnya.

4.2.2 Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden, dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasfikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	(%)
< 25 tahun	22	26,5
20-25 tahun	46	55,4
> 35 tahun	15	18,1
Jumlah	**83**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 20 sampai 25 tahun (55,4%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Perdana Perkasa Elastindo rata-rata masuk dalam usia produktif. Hal ini disebabkan karena permintaan dari pihak mitra usaha dari PT. Perdana Perkasa Elastindo yang umumnya meminta usia karyawan yang berusia muda, enerjik dan tidak kaku dalam melayani nasabah.

4.2.3 Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di PT. Perdana Perkasa Elastindo, alam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	(%)
< 2 tahun	19	22,9
2-5 tahun	50	60,2
> 5 tahun	14	16,9
Jumlah	**83**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang lebih mendominasi adalah 2-5 tahun masa kerja (60,2%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang kembali di kontrak, karena perusahaan pengguna merasa cocok dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

4.2.4. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan

Tingkat Pendidikan	Frekuesnsi	(%)
SLTA	17	20,5
Diploma I	36	43,4
Diploma II	15	18,1
Diploma III	9	10,8
Sarjana	6	7,2
Jumlah	**83**	**100,0**

Sumber: Hasil Kuesioner

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai pendidikan Diploma I lebih mendominasi dalam penelitian ini (43,4%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawan adalah Diploma I, karena pekerjaan yang dijalani tidak begitu menuntut pendidikan yang tinggi tetapi yang diperlukan adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mereka juga mendapatkan kesempatan tambahan pelatihan dari pihak perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

4.2.5 Identifikasi Berdasarkan Gaji

Berdasarkan identifikasi gaji, maka dapat dikelompokkan ke dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Range Gaji

Range Gaji	Frekuesnsi	(%)
Rp. 1.000.000 - 1.500.000	27	32,5
Rp. 1.600.000 - 2.000.000	38	45,8
Rp. 2.000.000 – 2.500.000	13	15,7
Rp. 2.600.000 – 3.000.000	5	6,0
Jumlah	**83**	**100**

Sumber: Hasil Kuesioner

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Berdasarkan Tabel 4.6, pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji 1.600.000 – 2.000.000 sebesar 45,8%. Hal ini karena disesuaikan dengan tingkat pendidikan responden, kebijakan Upah Minimum Kota Bandung dan juga kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan yang relatif cukup baik.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kesejahteraan, motivasi dan prestasi kerja, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel.

4.3.1 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Kesejahteraan

Analisa deskripsi terhadap variabel kesejahteraan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kesejahteraan, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6
Persentase Skor Total Variabel Kesejahteraan

Indikator	Ukuran	Skor Total	Skor Maksimum	%	Kriteria
Ekonomis	Uang makan	303	415	73,0	Cukup
	Uang THR	335	415	80,7	Baik
	Bonus	302	415	72,8	Cukup
Fasilitas	Sarana ibadah	324	415	78,1	Baik
	Kafetaria	290	415	69,9	Cukup
	Koperasi	321	415	77,3	Baik
Pelayanan	Transportasi	304	415	73,3	Cukup
	Asuransi	334	415	80,5	Baik
Total Variabel Kesejahteraan		**2513**	**3320**	**75,7**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai persentase skor dari variabel kesejahteraan karyawan adalah sebesar 75,6 yang berari masuk dalam kriteria baik. Artinya perusahaan secara rata-rata telah menunjukkan langkah yang baik bagi karyawannya melalui pemberian kesejahteraan baik yang bersifat ekonomis, fasilitas maupun layanan bagi karyawan, walaupun demikian jika memperhatikan dari setiap indikator kesejahteraan menghasilkan nilai yang bervariasi. Nilai persentase tertinggi ditunjukkan dalam bentuk tunjangan hari raya, hal ini wajar mengingat dalam setiap hari besar keagamaan seperti Idul Fitri atau Natal, perusahaan memberikan tunjangan satu bulan gaji dan urutan kedua ditempati oleh asuransi. Sebaliknya persentase skor terendah ditunjukkan oleh kafetaria dan kemudian diikuti dengan pemberian bonus atau insentif pekerjaan yang diterima karyawan.

Melalui hasil akumulasi deskriptif dari variabel kesejahteraan di atas, maka dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan yang sehat adalah apabila ada aspek simbiosis mutualistis, hubungan yang saling menguntungkan. Seorang karyawan mau memberikan kontribusinya, kemampuannya bagi sebuah organisasi dan hal itu disadari oleh organisasi bahwa kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah suatu penghargaan atas prestasi maupun kerja keras yang telah mereka hasilkan demi kemajuan perusahaan dan hal ini telah dirasakan karyawan di PT. Media Dian Sejahtera atas perhatian perusahaan dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.

Untuk mengetahui lebih detil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator kesejahteraan karyawan, maka berikut ini akan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

dijelaskan tanggapan responden untuk setiap item pernyataan yang berkaitan dengan ukuran-ukuran dari indikator variabel kesejahteraan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tambahan uang makan bagi karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
1	Sangat Setuju	9	10,8
	Setuju	45	54,2
	Kurang Setuju	20	24,1
	Tidak Setuju	9	10,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 54,2% menjawab setuju, ini berarti sebagian besar responden memberikan persepsi positif atas pernyaataan yang menyangkut perusahaan memberikan tambahan uang makan bagi karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan dalam bentuk pemberian uang tambahan yang diberikan oleh perusahaan telah berjalan dengan cukup baik.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan masa kerjanya

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
2	Sangat Setuju	19	22,9
	Setuju	50	60,2
	Kurang Setuju	12	14,5
	Tidak Setuju	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 60,2% menyatakan setuju, ini berarti pemberian tunjangan hari besar keagamaan untuk setiap karyawan telah disesuaikan dengan masa kerja dari karyawan yang bersangkutan, sehingga tidak menimbulkan perbedaan persepsi yang signifikan dari para karyawannya.

Tabel 4.9
Tanggapan responden Mengenai Bonus atau komisi dalam betuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil & layak

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
3	Sangat Setuju	11	13,3
	Setuju	39	47,0
	Kurang Setuju	25	30,1
	Tidak Setuju	8	9,6
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 47,0% menyatakan setuju, ini berarti pemberian tunjangan hari besar keagamaan untuk karyawan telah cukup adil dan layak sesuai dengan masa kerja dari karyawan yang bersangkutan, walaupun demikian jumlah responden yang menyatakan kurang setuju masih banyak yakni 30,1% yang berarti pemberian bonus dalam bentuk uang masih dianggap belum sepenuhnya mengandung unsur kelayakan dan keadilan bagi sebagian karyawan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan menyediakan sarana ibadah bagi karyawannya

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
4	Sangat Setuju	14	16,9
	Setuju	52	62,7
	Kurang Setuju	12	14,5
	Tidak Setuju	5	6,0
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju atas tersedianya saran ibadah dalam lingkungan perusahaan. Ini berarti responden merasa puas dengan adanya sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan untuk berbagai kegiatan kerohanian.

Tabel 4.11
Tanggapan responden Mengenai Fasilitas kafetaria yang disediakan oleh perusahaan masih sangat terbatas

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
5	Sangat Setuju	6	7,2
	Setuju	39	47,0
	Kurang Setuju	28	33,7
	Tidak Setuju	10	12,0
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 47,0% menyatakan setuju atas keterbatasan sarana kafetaria dalam lingkungan perusahaan. Masih banyaknya responden yang menyatakan setuju dimungkinkan karena jumlah kafe/kantin yang yang tersedia sangat terbatas, sehingga karyawan harus keluar dari lingkungan perusahaan untuk mencari kantin/kafe pada saat jam istirahat.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas koperasi yang disediakan perusahaan cukup membantu kebutuhan karyawan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
6	Sangat Setuju	10	12,0
	Setuju	55	66,3
	Kurang Setuju	15	18,1
	Tidak Setuju	3	3,6
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar menyatakan setuju atau sebanyak 66,3%, ini berarti responden merasa koperasi yang ada di perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka, sehingga mereka merasa puas dengan koperasi yang disediakan perusahaan.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Jemputan Karyawan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
7	Sangat Setuju	11	13,3
	Setuju	42	50,6
	Kurang Setuju	21	25,3
	Tidak Setuju	9	10,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar atau sebanyak 50,6%, menyatakan setuju, ini berarti responden merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan berupa jemputan karyawan. Walaupun demikian masih adanya responden yang menyatakan kurang setuju dan bahkan tidak setuju menunjukkan bahwa fasilitas jemputan ada dengan jumlah yang terbatas belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan sebagian karyawan.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai
Perusahaan mengasuransikan seluruh karyawannya

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
8	Sangat Setuju	21	25,3
	Setuju	47	56,6
	Kurang Setuju	11	13,3
	Tidak Setuju	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar menyatakan setuju atau sebanyak 56,6% dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25,3%, ini berarti bahwa responden sudah merasa puas dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan oleh perusahaan.

4.3.2 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Motivasi

Analisa deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.15
Persentase Skor Total Variabel Motivasi

Indikator	Ukuran	Skor Total	Skor Maksimum	%	Kriteria
Pengakuan	Dihargai oleh rekan kerja	303	415	73,0	Sedang
	Pimpinan memberikan kepada karyawan perasaan nilai dan harga diri	337	415	81,2	Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	Menyenangi pekerjaan	277	415	66,7	Sedang
Pengembangan ke arah individu	Peluang untuk mengembangkan kemampuan	335	415	80,7	Tinggi
	Pengembangan karir	310	415	74,7	Sedang
Tanggung Jawab	Kesanggupan melaksanakan perintah	344	415	82,9	Tinggi
	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat	301	415	72,5	Sedang
Total Variabel Motivasi		**2207**	**2905**	**76,0**	**Tinggi**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Tabel 4.15 di atas menunjukkan rekapitulasi jawaban responden atas indikator-indikator motivasi. Nilai persentase skor motivasi kerja adalah sebesar

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

76,0, hal ini berarti karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada faktor motivasi kerja ini terlihat bahwa kesanggupan melaksanakan perintah dari atasan mendapatkan nilai skor tertinggi sebesar 82,9%. Hal ini berarti para ketegasan pimpinan dan jalinan komunikasi yang baik dengan bawahan lebih mampu menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sementara nilai persentase skor terendah yaitu pada menyenangi pekerjaan dengan nilai sebesar 66,7%. Hal ini berarti volume dan beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan kurang mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Melalui pernyataan atas hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja di atas, maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan sudah dirasakan dampaknya. Pemahaman terhadap indikator-indikator motivasi kerja karyawan akan menumbuhkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat bermuara pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator motivasi kerja, maka berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden untuk setiap item pernyataan yang berkaitan dengan ukuran-ukuran dari indikator variabel motivasi kerja karyawan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel-tabel dibawah ini :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.16
Tanggapan responden Mengenai Pengakuan dari rekan kerja dapat mendorong motivasi dalam bekerja

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
1	Sangat Setuju	7	8,4
	Setuju	46	55,4
	Kurang Setuju	24	28,9
	Tidak Setuju	6	7,2
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Hasil penelitian dari Tabel 4.16 menunjukkan bahwa 55,4% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pengakuan dari rekan kerja dapat mendorong motivasi dalam bekerja, sehingga motivasi karyawan yang terbentuk sudah dapat dikatakan baik. Pengakuan dari rekan kerja atas hasil pekerjaan yang maupu diselesaikan oleh seorang karyawan akan membentuk motivasi diri dalam bekerja lebih giat lagi.

Tabel 4.17
Tanggapan responden Mengenai Pimpinan perusahaan memberikan nilai lebih dalam bentuk penghasilan bagi karyawan yang berpretasi

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
2	Sangat Setuju	21	25,3
	Setuju	49	59,0
	Kurang Setuju	10	12,0
	Tidak Setuju	3	3,6
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Hasil penelitian dari Tabel 4.17 menunjukkan bahwa 59% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pimpinan perusahaan memberikan nilai lebih dalam bentuk penghasilan bagi karyawan yang berpretasi. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya tambahan penghasilan dari hasil kerja yang

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

diberikan perusahaan telah mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.18
Tanggapan responden Mengenai Tidak merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
3	Sangat Setuju	5	6,0
	Setuju	35	42,2
	Kurang Setuju	26	31,3
	Tidak Setuju	17	20,5
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Hasil penelitian dari Tabel 4.18 menunjukkan bahwa 42,2% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tidak merasa terbebani dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan menikmati pekerjaannya sehari-hari, akan tetapi masih banyaknya responden yang menyatakan kurang setuju menunjukkan bahwa beban pekerjaan masih dianggap terlalu berat.

Tabel 4.19
Tanggapan responden Mengenai Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
4	Sangat Setuju	15	18,1
	Setuju	57	68,7
	Kurang Setuju	10	12,0
	Tidak Setuju	1	1,2
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Hasil penelitian dari Tabel 4.19 menunjukkan bahwa 68,7% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peluang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja telah dapat menumbuhkan gairah kerja bagi sebagian besar karyawan.

Tabel 4.20
Tanggapan responden Mengenai Promosi jabatan yang ada saat ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
5	Sangat Setuju	28	33,7
	Setuju	40	48,2
	Kurang Setuju	14	16,9
	Tidak Setuju	1	1,2
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Hasil penelitian dari Tabel 4.20 menunjukkan bahwa 48,2% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan promosi jabatan yang ada saat ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden memberikan persepsi positif atas peran promosi jabatan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan.

Tabel 4.21
Tanggapan responden Mengenai Berupaya secara optimal untuk melaksanakan perintah dari atasan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
6	Sangat Setuju	8	9,6
	Setuju	50	60,2
	Kurang Setuju	20	24,1
	Tidak Setuju	5	6,0
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Hasil penelitian dari Tabel 4.21 menunjukkan bahwa 60,2% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan berupaya secara optimal untuk melaksanakan perintah dari atasan merupakan bentuk tanggungjawab seorang karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah menunjukkan upaya optimalnya dalam melaksanakan tugas dan tangungjawab pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.22
Tanggapan responden Mengenai Tugas-tugas pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
7	Sangat Setuju	5	6,0
	Setuju	48	57,8
	Kurang Setuju	24	28,9
	Tidak Setuju	6	7,2
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Hasil penelitian dari Tabel 4.22 menunjukkan bahwa 57,8% dari 83 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tugas-tugas pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4.3.3 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Analisa deskripsi terhadap variabel prestasi kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai prestasi kerja, dimana hasil akumulasi pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.23
Persentase Skor Total Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Indikator	Ukuran	Skor Total	Skor Maksimum	%	Kriteria
1. Mutu kerja	Ketepatan	310	415	74,7	Cukup
	Keterampilan	313	415	75,4	Cukup
	Ketelitian & kerapihan	303	415	73,0	Cukup
2. Kuantitas kerja	Keluaran (output)	300	415	72,3	Cukup
3. Ketangguhan	Mengikuti perintah	304	415	73,3	Cukup
	Ketepatan waktu	303	415	73,0	Cukup
4. Sikap	Tanggung jawab	306	415	73,7	Cukup
	Kerjasama	322	415	77,6	Tinggi
Total Variabel Prestasi Kerja		**2461**	**3320**	**74,1**	**Cukup**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa persentase skor total terhadap skor maksimum dari variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 74,1%, hal ini berarti karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup. Pada faktor prestasi kerja ini terlihat, kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan mendapatkan nilai tertinggi sebesar 77,6%. Hal ini berarti dengan adanya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sementara nilai persentase terendah yaitu output atau hasil akhir dari pekerjaan yang mampu dicapai oleh karyawan.

Melalui hasil analisis deskriptif dari variabel prestasi kerja karyawan di atas, maka dapat dikatakan bahwa sebagian responden menyatakan setuju atas pernyataan bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan merasa bahwa karyawan dihargai untuk eksistensi dan kapabilitas karyawan di dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sehingga berusaha untuk dapat menampilkan yang terbaik.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Untuk mengetahui lebih jelas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator-indikator prestasi kerja, maka berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden untuk setiap item pernyataan yang berkaitan dengan ukuran-ukuran dari indikator variabel prestasi kerja karyawan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.24
Tanggapan responden Mengenai Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
1	Sangat Setuju	12	14,5
	Setuju	44	53,0
	Kurang Setuju	20	24,1
	Tidak Setuju	7	8,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 53% tentang pernyataan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa umumnya karyawan telah memandang secara positif bahwa ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting untuk dijaga dan terus untuk ditingkatkan.

Tabel 4.25
Tanggapan responden Mengenai Keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu sangat dibutuhkan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
2	Sangat Setuju	9	10,8
	Setuju	49	59,0
	Kurang Setuju	22	26,5
	Tidak Setuju	3	3,6
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 59% tentang pernyataan keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu sangat dibutuhkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa umumnya karyawan telah dapat memahami pentingnya keterampilan terutama untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan pemahaman khusus.

Tabel 4.26
Tanggapan responden Mengenai Ketelitian dan kerapihan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
3	Sangat Setuju	10	12,0
	Setuju	42	50,6
	Kurang Setuju	23	27,7
	Tidak Setuju	8	9,6
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 50,6% tentang pernyataan ketelitian dan kerapihan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa umumnya karyawan telah melakukan pekerjaan secara teliti dan rapih, walaupun demikian masih perlu untuk ditingkatkan mengingat masih ada responden yang menyatakan kurang setuju.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.27
Tanggapan responden Mengenai Hasil pekerjaan yang dicapai harus memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
4	Sangat Setuju	4	4,8
	Setuju	50	60,2
	Kurang Setuju	22	26,5
	Tidak Setuju	7	8,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 60,2% tentang pernyataan hasil pekerjaan yang dicapai harus memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan telah dapat menghasilkan pekerjaan sesuai denga standar yang telah ditetapkan.

Tabel 4.28
Tanggapan responden Mengenai perlunya mengikuti prosedur dan aturan yang telah digariskan oleh pimpinan perusahaan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
5	Sangat Setuju	5	6,0
	Setuju	49	59,0
	Kurang Setuju	25	30,1
	Tidak Setuju	4	4,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 59% tentang pernyataan perlunya mengikuti prosedur dan aturan yang telah digariskan oleh pimpinan perusahaan. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa dalam bekerja karyawan telah mengikuti prosedur dan aturan yang telah digariskan oleh pimpinan perusahaan.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.29
Tanggapan responden Mengenai Seorang karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
6	Sangat Setuju	4	4,8
	Setuju	55	66,3
	Kurang Setuju	15	18,1
	Tidak Setuju	9	10,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 66,3% tentang pernyataan seorang karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar bekerja karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.30
Tanggapan responden Mengenai Seorang karyawan dituntut untuk bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
7	Sangat Setuju	7	8,4
	Setuju	50	60,2
	Kurang Setuju	19	22,9
	Tidak Setuju	7	8,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 60,2% tentang pernyataan seorang karyawan dituntut untuk bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar bekerja karyawan telah memiliki tanggungjawab yang cukup atas tugas pekerjaan yang menjadi kewenangannya.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.31
Tanggapan responden Mengenai Kerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung target perusahaan

No Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persen (%)
8	Sangat Setuju	9	10,8
	Setuju	57	68,7
	Kurang Setuju	15	18,1
	Tidak Setuju	2	2,4
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		**83**	**100**

Sumber : Data Primer tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu 57 orang atau 68,7% atas pernyataan yang berkaitan dengan pentingnya jalinan kerjasama dengan rekan dan pimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa umumya karyawan telah mampu untuk bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan guna mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.4 Analisis Verifikatif

Pada sub bab ini akan dilakukan pembuktian hipotesis konseptual secara statistik yang diajukan oleh penulis. Analisis statistik yang digunakan penulis adalah analisis jalur (*Path Anlysis*). Pengujian analisis jalur dilakukan melalui penyaringan statistik dengan menggunakan koefisien arah beta untuk regresi berdasarkan data dalam bentuk skor baku karena dapat dibuktikan. Jika beta signifikan, maka signifikan pula koefisien jalurnya. Tahapan dalam analisis ini akan dijelaskan di bawah ini.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

4.4.1 Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji pada penelitian ini adalah hubungan antara variabel kesejahteraan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti akan mengunakan *Pearson's Correlation (Product Moment)*. Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

Tabel 4.32
Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Z	X	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	,611	,627
	X	,611	1,000	,576
	Y	,627	,576	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000
	X	,000	.	,000
	Y	,000	,000	.
N	Z	83	83	83
	X	83	83	83
	Y	83	83	83

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Melalui hasil perhitungan koefisisen korelasi yang ada di atas dapat dilihat bahwa nilai yang dihasilkan adalah 0,576 sehingga dapat di interpretasikan bahwa antara kesejahteraan karyawan (X) dan motivasi kerja karyawan (Y) telah terjadi hubungan yang sedang. Artinya, apabila kesejahteraan yang terjadi saat ini terukur baik, maka motivasi yang akan terbentuk juga akan menunjukkan hasil yang tinggi demikian juga sebaliknya, jika kesejahteraan yang diberikan perusahaan rendah, maka motivasi yang dihasilkan juga akan menurun.

Hubungan antara kesejahteraan (X) dan prestasi kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,611 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

kesejahteraan dengan prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa apabila kesejahteraan yang terjadi saat ini terukur baik, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat demikian juga sebaliknya, jika kesejahteraan yang diberikan perusahaan rendah, maka prestasi kerja karyawanpun akan menurun.

Hubungan antara motivasi (Y) dan prestasi kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,627 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tinginya motivasi karyawan dalam bekerja akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan yang semakin meningkat, dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Setelah di uraikan hubungan antar variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependenya dengan menggunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta)*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33
Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Beta	t_{hitung}	Sig	R-Square
Motivasi (Y)	Kesejahteraan (X)	0,576	6,349	0,000	0,332
Prestasi Kerja (Z)	Kesejahteraan (X)	0,373	3,823	0,000	0,486
	Motivasi (Y)	0,410	4,186	0,000	

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 4.33 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,332, artinya pengaruh dari kesejahteraan terhadap motivasi adalah sebesar 33,2%, kemudian besarnya faktor lain pada lintasan jalur ini yaitu :

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0{,}332}$$

$$\varepsilon_1 = 0{,}817$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien jalur dari variabel lain adalah sebesar 0,817 atau 81,7%. Selanjutnya dari Tabel 4.33 juga didapat nilai R^2 berikutnya adalah sebesar 0,486, artinya pengaruh dari kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 48,6%, dengan demikian koefisien jalur lain (ε_2) dapat dihitung sebagai berikut :

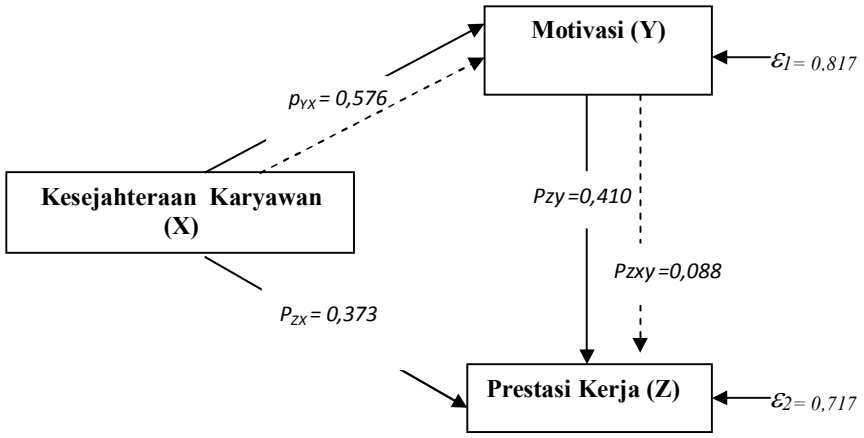
$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0{,}486}$$

$$\varepsilon_2 = 0{,}717$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka besarnya koefisien jalur dari variabel lain adalah sebesar 71,7% dan dari hasil perhitungan sebelumnya dapat digambarkan diagram jalurnya secara lengkap dengan koefisien jalurnya.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.



Keterangan :

→ Pengaruh Langsung

- - - → Pengaruh Tidak Langsung

Gambar 4.2
Diagram Jalur Lengkap

Berdasarkan diagram jalur di atas dapat dijelaskan bahwa dari dua variabel yaitu kesejakteraan (X) dan variabel motivasi (Y) yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel motivasi dengan pengaruh langsung sebesar $0,410^2$ x 100% = 16,8% dan pengaruh langsung dari kesejahteraan terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,373^2$ x 100% = 13,9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar = (0,373) x (0,576) x (0,410) = 0,088 atau 8,8%.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung dari variabel kesejahteraan lebih besar dibanding pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan lebih kuat pengaruhnya terhadap motivasi dibandingkan terhadap prestasi kerja, walaupun demikian peran motivasi kerja sebagai variabel

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

yang memediasi antara kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan masih layak untuk dipertahankan, mengingat pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja melalui motivasi adalah positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap prestasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan, sehingga hal ini menumbuhkan prestasi kerja yang lebih baik dari para karyawan.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu penguian secara keseluruhan dan pengujian secara individual.

4.4.2.1 Pengujian Secara Keseluruhan (Simultan)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel kesejahteraan karyawan dan motivasi

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Berdasarkan dari analisa data dengan program SPSS versi 19.0 maka diperoleh hasil Tabel *ANOVAb* sebagai berikut:

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,077	2	199,038	37,885	,000[a]
	Residual	420,301	80	5,254		
	Total	818,378	82			

a. Predictors: (Constant), Y, X
b. Dependent Variable: Z

Hasil output tabel Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,885, dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk n = 83; k = 2; df = n-k-1 = 83-2-1 = 80, diperoleh nilai sebesar 3.960. Dikarenakan F hitung > F tabel yaitu 37,885 > 3,960, **Ho ditolak**, artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari kesejahteraan dan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan harus diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005) yang juga menyimpulkan bahwa kesejahteraan dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

simultan ini juga didukung oleh hasil penilaian dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *(adjusted R^2)* yakni sebesar 0.486 atau 48,6%.

4.4.2.2 Pengujian Secara Parsial

Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukandengan menggunakan uji-t, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. α = 0,05 dengan df = n – k.

1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja

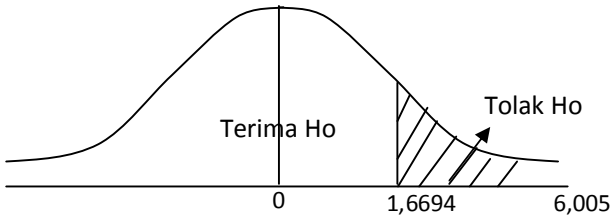
Hasil uji-t antara kesejahteraan terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 81	Sig	Kesimpulan
X ⟶ Y	6,349	1,663	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 6,349 dengan nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (6,349) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,663) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis parsial ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004 : 384), yang menyatakan bahwa pada umumnya para manajer menggunakan faktor kesejahteraan sebagai wahana untuk memotivasi pekerja guna mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan dengan demikian kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, baiknya program pemberian kesejahteraan bagi karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji-t antara kesejahteraan terhadap prestasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

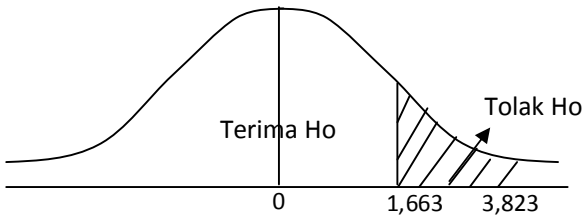
Jalur	**t_{hitung}**	**t_{tabel} df = 81**	**Sig**	**Kesimpulan**
X ⟶ Z	3,823	1,663	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 3,823 dengan nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (3,823) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,663) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.4 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junus Kwelju (2004), bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji-t antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

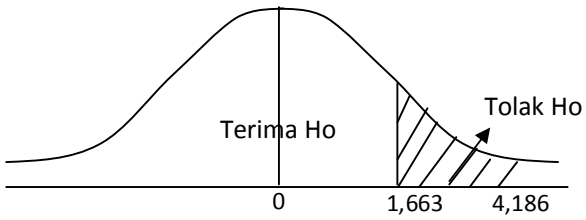
Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 81	Sig	Kesimpulan
Y ⟶ Z	4,186	1,663	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,186 dengan nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (4,186) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,663) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap presyasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.5 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal pengujian hipotesis parsial ini sesuai dengan pendapat dari Indra Wijaya (2000:17), yang menyatakan bahwa motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.