

PAPER NAME

**PROYEK AKHIR 2023.docx**

AUTHOR

**REZA YENDIKA PUTRA**

WORD COUNT

**13934 Words**

CHARACTER COUNT

**73772 Characters**

PAGE COUNT

**92 Pages**

FILE SIZE

**4.7MB**

SUBMISSION DATE

**Nov 28, 2023 10:27 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Nov 28, 2023 10:29 AM GMT+7**

### ● 51% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

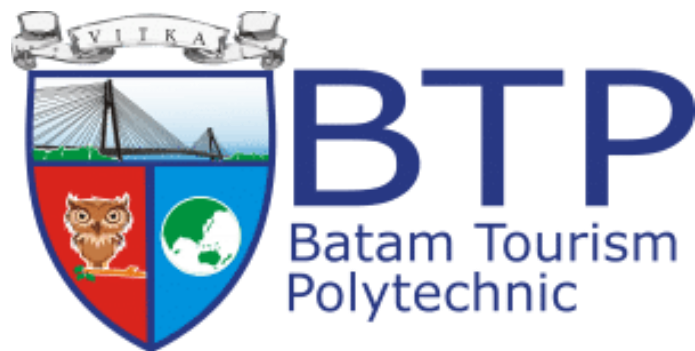
- 44% Internet database
- 19% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 38% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

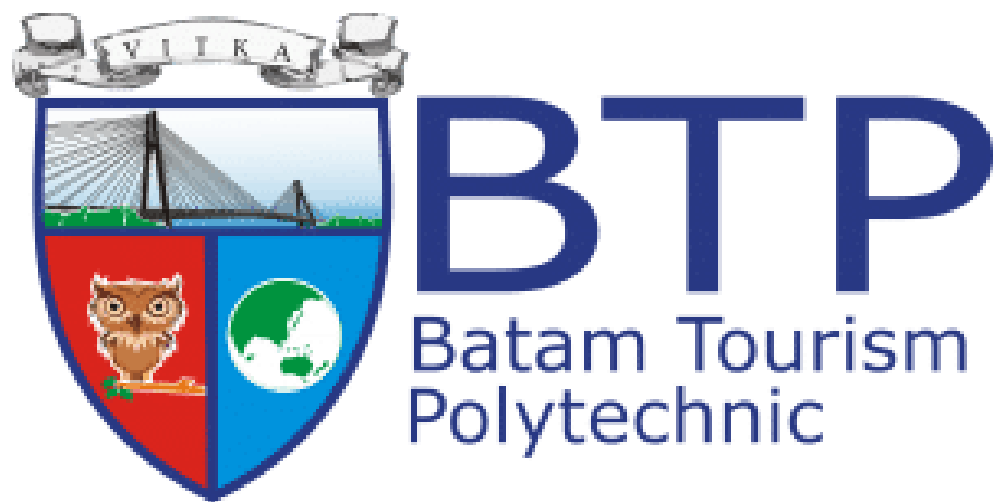
- Manually excluded sources

**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN GOLDEN TIGER/GOLDEN DRAGON  
BATAM**

**PROYEK AKHIR**



**OLEH  
REZA YENDIKA PUTRA  
NIM2019020001**



**PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN GOLDEN TIGER/GOLDEN DRAGON  
BATAM**

PROYEK AKHIR  
Diajukan kepada  
Politeknik Pariwisata Batam  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam menyelesaikan program Diploma IV  
Manajemen Tata Hidangan

**OLEH**  
**REZA YENDIKA PUTRA**  
**NIM2019020001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN TATA HIDANGAN  
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM  
2022**

## **Lembar Persetujuan Pembimbing**

Proyek akhir oleh Reza Yendika Putra ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Batam,

Pembimbing,

Wahyudi Ilham, SI.Kom, M.M.Par  
NIDN. 1013118406

## **Persyaratan Keaslian Tulisan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Yendika Putra

NIM : 2019020001

Program Studi : Manajemen Tata Hidangan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proyek akhir yang saya tulis ini benar-benar tulisan saya bukan merupakan plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik Sebagian atau seluruhnya.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa proyek akhir ini plagiasi/falsifikasi//fabrikasi, baik Sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batam, September 2022

Yang Membuat Pernyataan

Reza Yendika Putra

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan proyek akhir berjudul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam”<sup>50</sup> Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar S. Tr.Par (Sarjana Terapan Pariwisata) pada jurusan Tata Hidangan di Batam Tourism Polytechnic.

Selama penelitian<sup>50</sup> skripsi ini, peneliti banyak menerima bantuan dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak<sup>12</sup> M. Nur A. Nasution, S.Sos. M,Pd, CHA, selaku Direktur Politeknik Pariwisata Batam.
2. Ibu Dewi Aurora Mikasari, SS, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Tata Hidangan dan penguji 1 saya di Politeknik Wisata Batam<sup>147</sup> yang telah memberikan masukan dan saran terhadap proyek akhir saya.
3. Bapak Wahyudi Ilham, SI.Kom,<sup>129</sup> M.M.Par, Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu dan solusi semasa pengerjaan<sup>81</sup> proyek akhir ini.
4. Bapak Dailami, M.Pd selaku penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran terhadap proyek akhir saya.
5. Seluruh dosen dan staf Batam Tourism Polytechnic yang telah memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan.<sup>106</sup>
6. Seluruh teman-teman Angkatan yang telah memberikan motivasi,<sup>81</sup>

semangat, masukan, kritik dan saran selama masa pengerjaan proyek akhir ini hingga selesai.

7. Kepada pihak Golden Dragon/Golden Tiger Batam telah memberikan kesempatan menyediakan tempat untuk melakukan penelitian

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Batam, November 2022

Reza Yendika Putra

## ABSTRAK

Reza Yendika Putra, Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam. Dibimbing oleh Wahyudi Ilham, SI.Kom, M.M.Par

Dalam rangka mengembangkan bisnis atau usaha khususnya di bidang industri kuliner pasti membutuhkan Sumber Daya sebagai komponen dalam industri bisnis. Proses bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan dan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan perspektif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil Uji-T untuk mengetahui pengaruh didapatkan hasil data menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,993 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 9,247, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menunjukkan bahwa ada Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Golden Tiger/Golden Dragon Batam

**Kata Kunci:** Program kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, karyawan

## ABSTRACT

Reza Yendika Putra, The Effect of Employee Welfare on Employee Motivation at Golden Tiger/Golden Dragon Batam. Supervised by Wahyudi Ilham, SI.Kom, M.M.Par

In order to develop a business or business, especially in the culinary industry, it definitely requires resources as a component in the business industry. The work process of an employee certainly wants and gets something according to what he expects. One form of desire to be obtained is welfare at work. Low employee performance is impossible to achieve good results if there is no motivation, because motivation itself is a necessity in an effort to achieve company goals. The influence of employee welfare programs on the work motivation of Golden Tiger/Golden Dragon Batam employees.

This type of research uses a quantitative approach with a descriptive perspective. Collecting data using questionnaires, interviews, observation, and documentation. The number of samples set in this study were 60 respondents. The results of the Simple Linear Regression Test show the equation  $Y = 4.354 + 0.562X$  For the T-Test the data processing results show a tcount value of 1.993 and a ttable value of 9.247, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

Keywords: Employee welfare program, work motivation, employees

## DAFTAR ISI

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| HALAMAN SAMPUL.....                                       | i         |
| LEMBAR LOGO .....                                         | ii        |
| HALAMAN JUDUL .....                                       | iii       |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....                       | iv        |
| PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN .....                       | vi        |
| KATA PENGANTAR .....                                      | xi        |
| DAFTAR ISI .....                                          | x         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....                                  | 1         |
| 1.2 Batasan Masalah.....                                  | 7         |
| 1.3 Rumusan Masalah .....                                 | 7         |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....                                | 8         |
| 1.5 Definsi Istilah .....                                 | 8         |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>                         | <b>9</b>  |
| 2.1 Teori Sumber Daya Manusia.....                        | 9         |
| 2.2 Teori Kesejahteraan Karyawan .....                    | 10        |
| 2.3 Teori Motivasi Kerja .....                            | 11        |
| 2.4 Pengaruh Kesejahteraan dengan motivasi karyawan ..... | 12        |
| 2.5 Kajian Empiris.....                                   | 13        |
| 2.6 Kerangka Teori.....                                   | 14        |
| 2.7 Hipotesis .....                                       | 15        |
| <b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>               | <b>16</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....                               | 16        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                             | 16        |
| 3.3 Operasional Sampel.....                               | 18        |
| 3.3.1 Operasioanlisasi Variabel .....                     | 18        |
| 3.3.2 Skala Pengukuran Variabel.....                      | 18        |
| 3.3.3 Jenis Data.....                                     | 19        |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                         | 19        |
| 3.4.1 Kuesioner.....                                      | 20        |
| 3.4.2 Wawancara .....                                     | 22        |
| 3.4.3 Observasi Dokumen .....                             | 22        |
| 3.5 Teknik Analisis Data .....                            | 23        |
| 3.5.1 Analisis Deskriptif .....                           | 23        |
| 3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....                 | 24        |
| 3.5.2.1 Uji Validitas .....                               | 24        |
| 3.5.2.2 Uji Reabilitas .....                              | 24        |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....                             | 25        |
| 1. Uji Normalitas .....                                   | 25        |

|       |                                        |    |
|-------|----------------------------------------|----|
| 2.    | Uji Heteroskodastritas .....           | 26 |
| 3.    | Uji Multikolineritas .....             | 26 |
| 3.5.4 | Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 26 |

#### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

|     |                 |    |
|-----|-----------------|----|
| 4.1 | Hasil .....     | 33 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 55 |

#### **BAB V. KESIMPULAN**

|     |                  |    |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan ..... | 56 |
| 5.2 | Saran.....       | 56 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... | <b>57</b> |
|-----------------------------|-----------|

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                       | Halaman |
|-------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon .....  | 4       |
| Tabel 1.2 Jumlah Pengunjung Golden Tiger/Golden Dragon..... | 5       |
| Tabel 2.1 Tabel Variabel Kesejahteraan Karyawan.....        | 13      |
| Tabel 2.2 Tabel Variabel Penelitian Terdahulu .....         | 19      |
| Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel .....                  | 23      |
| Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....                           | 26      |
| Tabel 4.1 Tabel Hasil Penelitian .....                      | 42      |
| Tabel 4.2 Tabel Hasil Penelitian .....                      | 43      |
| Tabel 4.3 Tabel Hasil Penelitin.....                        | 44      |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....                          | 46      |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas .....                        | 50      |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Sederhana .....                 | 55      |
| Tabel 4.7 Hasil Uji T.....                                  | 59      |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi .....                       | 59      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                             | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir ..... | 19      |
| Gambar 4.1 Logo .....              | 35      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                                      | 152<br>Halaman |
|---------------------------------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                                     | 66             |
| Lampiran 2 Surat Pengantar.....                               | 67             |
| Lampiran 3 Surat Balasan dari Golden Tiger/Golden Dragon..... | 68             |
| Lampiran 4 Master Data.....                                   | 74             |
| 28 Lampiran 5 Hasil Uji Nornalitas.....                       | 74             |
| Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....          | 74             |
| Lampiran 7 Hasil Uji T .....                                  | 75             |
| Lampiran 8 Hasil Uji Koefisiensi Determinan.....              | 75             |
| Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....                        | 76             |
| Lampiran 10 Riwayat Hidup.....                                | 100<br>78      |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam kegiatan usaha apapun dan menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan dengan segala manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Hal tentang sumber daya manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif. (Muhammad Ainun Nasihin et al., 2020)

Dalam rangka mengembangkan bisnis atau usaha khususnya di bidang industri kuliner pasti membutuhkan Sumber Daya sebagai komponen dalam industri bisnis. Sumber daya ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, seperti material, mesin, dan modal. Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang dan dapat berjalan dengan efektif. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, karena manusia memiliki peranan yang dominan pada

sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja. (Al-amin et al., 2021)

Menyadari Sumber Daya Manusia berperan penting sebagai penggerak perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemimpin lembaga memandang manusia lebih dari sekedar aset lembaga dan jangan memandang manusia khususnya pegawai. (Akbar, 2018) Perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kesejahteraan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan dan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. (Aribat, 2021)

Kesejahteraan sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu Kesejahteraan finansial dan Kesejahteraan non finansial. Kesejahteraan finansial pada prinsipnya adalah imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang berupa gaji pokok upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus. Sedangkan Kesejahteraan non finansial terdiri atas kepuasan yang

diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja, yang biasanya berupa promosi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, lingkungan dan rekan kerja yang menyenangkan. Pemberian <sup>124</sup> kompensasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pentingnya seorang individu dalam organisasi pekerjaan serta perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pekerja agar lebih maksimal dalam mengerjakan tugas di perusahaan dan organisasi, karena Kesejahteraan karyawan ini dianggap sebagai motivasi yang layak bagi seorang pekerja. (Suhartini & Septiningsih, 2014)

<sup>14</sup> Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. (Adithya, 2019) Salah satu cafe yang sedang *viral* belakangan ini yaitu Holywings *café & bar*. Holywings merupakan cafe – entertainment bar yang berlokasi di Batam dan mulai berdiri sejak tahun 2022. Holywings berubah nama menjadi Golden Dragon/Golden Tiger namun masih dalam naungan manajemen yang sama yang merupakan bar terbesar di Batam. Memerlukan

tenaga karyawan yang banyak pula. Jumlah karyawan di Holywings berjumlah 80 orang.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam**

| <b>Jenis Karyawan</b> | <b>Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------------------|----------------|---------------|
| Laki-laki             |                | 60            |
| Perempuan             |                | 20            |

Sumber: Golden Dragon/Golden Tiger Batam, 2022

Dengan jumlah karyawan yang banyak setiap minggunya selalu ramai oleh pengunjung. Bahkan saat *weekend*, tidak jarang pengunjung perlu melakukan reservasi tempat terlebih dahulu. Cafe yang mengusung konsep entertainment bar ini menyediakan *live music* setiap harinya sebagai kekuatan utama mereka. Terbukti untuk menarik minat pengunjung, Golden Dragon/Golden Tiger sering mendatangkan penyanyi dan band ternama. Terdapat pula berbagai jenis minuman beralkohol bagi konsumen yang memang datang untuk bersantai dan relaksasi bersama kerabat. Sebagian besar sudut ruangan menggunakan ornamen kayu mulai dari meja, bangku, meja bar, dan tembok panggung.

**Tabel 1.2 Jumlah Pengunjung Golden Dragon/Golden Tiger Batam**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Pengunjung</b> |
|--------------|--------------------------|
| Juli         | 1000                     |
| Agustus      | 2500                     |
| September    | 2300                     |
| Total        | 5800                     |

Sumber: Golden Dragon/Golden Tiger Batam data diolah peneliti 2022.

Peneliti melihat permasalahan yaitu dengan jumlah pengunjung yang meningkat<sup>162</sup> membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang solid dan dapat memmanagement hal tersebut, dengan kerja keras tersebut di butuhkan karyawan yang loyalitas dan bermotivasi tinggi dengan mendapatkan program kesejahteraan yang sesuai. Dengan nama Holywings yang sudah berganti menjadi Golden Dragon/Golden Tiger yang begitu viral dan sudah banyak cabang dimana-mana peneliti tertarik untuk mewawancarai salah satu karyawan Golden Dragon sebagai studi pendahuluan awal. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti mewawancarai satu orang karyawan mengatakan gaji karyawan di Golden Dragon/Golden Tiger adalah umk Batam sekitar 4.100.000 dengan mendapat program kesejahteraan seperti uang makan, uang lembur. Namun fenomena yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian adalah apakah program kesejahteraan karyawan di Golden Dragon/Golden Tiger berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan tersebut. Maka dari itu Peneliti mengambil<sup>24</sup> judul **“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon<sup>3</sup> Batam”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas peneliti membatasi batasan masalah terkait program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

## **1.3 Rumusan Masalah<sup>107</sup>**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti merumuskan masalah :

1. Bagaimana Program Kesejahteraan Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Golden Tiger/Golden Dragon Batam?
3. Apakah ada pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil yang sesungguhnya, sehingga masalah yang diteliti dapat diselesaikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Program Kesejahteraan Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Golden Tiger/Golden Dragon Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengemabangan teori Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja.

- b. Mendapatkan pengalaman melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah.

## 167 2. Manfaat Bagi Institusi

Dari penelitian menjadi sumber informasi dan referensi bagi institusi Pendidikan sebagai sumber mata perkuliahan mengenai program karyawan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

## 19 3. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

- a. Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk Golden Tiger/Golden Dragon dalam evaluasi kinerja, kesejahteraan karyawan dan juga sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan motivasi karyawan di Golden Tiger/Golden Dragon Batam
- b. Memberikan masukan bagi industri minuman sejenis sebagai pengembangan kesejahteraan dan motivasi karyawan.
- c. 95 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi untuk pihak manajemen, khusus nya mempertahankan dan memperluas pangsa pasar untuk produknya kepada masyarakat.

## 1.6 Definisi Istilah

- 1. 60 **Program Kesejahteraan Karyawan:** balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan

memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

- 55 **2. Motivasi Kerja:** Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

## 125 **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Sumber Daya Manusia**

Guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan<sup>132</sup> perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya tidak hanya dari sumber daya non fisik<sup>74</sup> namun sumber daya manusia juga memiliki peranan penting guna mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno, (2011) dalam (Akbar, 2018)<sup>4</sup> sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama – sama manusia, tetapi pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau

dengan manajemen personalia. Dari teori diatas<sup>134</sup> sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki potensi untuk mencapai suatu tujuan.

<sup>34</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.(Leviyasari, 2021)

## 2.2 Teori Kesejahteraan Karyawan

Teori Kesejahteraan menurut Wursanto, 1985 dalam penelitian (Immanuel, 2022)<sup>35</sup> Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan<sup>18</sup> non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat (Malayu S.P. Hasibuan, 2010).

### 2.2.1 <sup>10</sup>Program kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap dimana hampir semua organisasi memberikan kepada setiap karyawannya. Karena Program kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja karyawan, dengan adanya kesejahteraan maka kepuasan dan kesetiaan karyawan dapat terpelihara dengan baik.

### 2.2.2 Indikator Program Kesejahteraan Karyawan

Indikator Program Kesejahteraan menggunakan Teori Salam, 2015 pada penelitian (Fitriana, 2020)

#### 1. Program Kesejahteraan yang bersifat Ekonomis

Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Maka program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan.

Yang termasuk kedalam Program Kesejahteraan Ekonomis:

- a. Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.

- b. Pemberian tunjangan. Pemeliharaan Kesehatan (uang pengobatan).

## 111 2. Program Kesejahteraan yang bersifat Fasilitatif

2 Program fasilitatif adalah pelayanan yang biasanya sangat diperlukan pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan.” Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan. Program kesejahteraan yakni :

- a. Kegiatan Sosial. Kegiatan social dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.
- b. Penyediaan fasilitas. Misalnya kantin, dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- c. 2 Fasilitas Pembelian. Disini biasanya perusahaan menyediakan koperasi, dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, baik barang yang berupa sembako atau barang lainnya. Dan barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
- d. Fasilitas kesehatan. Fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-

perawatnya.

- e. Program-program pelayanan lain (Suhartini, 2014:2).

### 3. Program Kesejahteraan Pelayanan

- a. Pemberian Kredit. Pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
- b. Pemberian Asuransi. Program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya (Suhartini, 2014:2). Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan, seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2013:188) dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.1 Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

| No      | Ekonomis            | Fasilitas     |
|---------|---------------------|---------------|
| 1       | Uang pensiun        | Tempat ibadah |
| 2       | Uang makan          | kafetaria     |
| 24<br>3 | Uang transport      | olahraga      |
| 4       | Tunjangan hari raya | Kesenian      |
| 5       | Bonus               | pendidikan    |

|         |                 |          |
|---------|-----------------|----------|
| 24<br>6 | Uang duka       | Cuti     |
| 7       | Pakaian dinas   | koperasi |
| 8       | Uang pengobatan | izin     |

Sumber : Teori Salam, 2015 pada penelitian (Fitriana, 2020)

### 2.3 Teori Motivasi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2012) menjelaskan setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. mengemukakan teori yang digunakan sebagai landasan teoritis adalah teori motivasi kepuasan yang sering dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian”.

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut :

- 2.3.1 **Kebutuhan Fisiologis** Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup. Contohnya makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.
- 2.3.2 **Kebutuhan Rasa Aman** Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi. Contohnya anak-anak yang mendapatkan perlindungan orang tuanya, dan sebagainya.
- 2.3.3 **Kebutuhan Sosial** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.
- 2.3.4 **Kebutuhan Penghargaan** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai, atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Contohnya menghargai orang lain, ketenaran, kemuliaan, pengakuan dan sebagainya.
- 2.3.5 **Kebutuhan Aktualisasi Diri** Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri

berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Contohnya mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, berkepribadian multidimensi yang matang, dan sebagainya. (Tornado, 2014)

### 2.3.2 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

7 Menurut David McClelland dalam. Robins, Stephen P, (2010) teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi (Suharyadi, 2007) :
  - a. Senang dan tanggung jawab yang terlalu mudah untuk diselesaikan.
  - b. Selalu merasa bahwa apa pun yang terterjadi, sebagian besar menjadi tanggung jawabnya (personal responsibility).
  - c. Dalam bekerja selalu ingin memperoleh umpan balik.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka

tidak akan bersikap sebaliknya. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi :

- a. Berusaha untuk selalu memengaruhi orang lain atau membuat orang lain kagum terhadapnya.
- b. Lebih mementingkan hasil akhir daripada proses.
- c. Mempunyai dorongan kuat untuk dilihat sebagai penyelamat atau penolong.

3. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat. Ciri orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi :

- a. Dalam bekerja lebih mementingkan suasana antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan pekerjaannya sendiri.
- b. Lebih memerhatikan reaksi atau sikap orang lain terhadapnya dan merasa tidak nyaman bila orang lain bersikap kurang bersahabat.
- c. Dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh siapa yang akan menjadi rekan kerja. Jadi pertimbangan utamanya bukanlah apakah suatu pekerjaan menarik atau menantang, tetapi dengan siapa ia akan bekerja.

## **2.4 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:203),

”kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi”. Pemberian kesejahteraan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang terlibat dalam operasional organisasi tersebut. Semangat kerja dapat merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan perlu memberikan fasilitas kesejahteraan yang sesuai harapan karyawan. Akan tetapi, jika kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, maka semangat kerja karyawan menurun.

## 2.5 Kajian Empiris

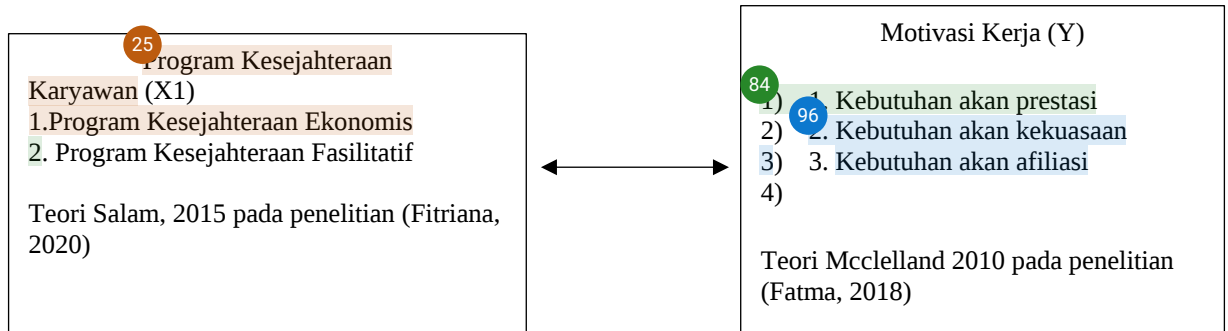
**Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu**

| Peneliti Tahun                      | Judul Penelitian                                                                         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                              | Fokus penelitian                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Immanuel Edy Suranta Sebayang, 2022 | Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi | Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Nilai F dari hasil pengujian menunjukkan nilai 10,231 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ . | Indikator kesejahteraan karyawan :<br>Kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan<br>motivasi kerja :<br>1. Produktivitas Kerja.<br>2. Tingkat absensi. |

|                                    |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>3. Perputaran tenaga kerja.</p> <p>4. Tingkat kerusakan. Kegelisahan : Tuntutan, Pemogokan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>Agustun Ryan Pratiwi, 2021</p>  | <p>Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja</p> | <p>Secara keseluruhan dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja.</p> | <p>Motivasi karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Pengakuan</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Tanggungjawab</li> <li>5. Kemampuan Kesejahteraan karyawan</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan: Tunjangan jabatan, Tunjangan perbaikan penghasilan</li> <li>2. Tunjangan yang memberikan rasa aman: Asuransi kesehatan/ASKES, Tunjangan perjalanan dinas</li> </ol> |
| <p>Galih Adhitya Purnama, 2016</p> | <p>Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan</p>                   | <p>Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Korelasi Antara Program Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Dapat Dikatakan Kuat. Dari Hasil Koefisien Determinasi Bahwa Variabel Independen Mampu Menerangkan Perubahan Pada Motivasi Kerja Karyawan Sebesar 58,2%, Artinya Bahwa Program Kesejahteraan Membentuk Motivasi Kerja Karyawan Sebesar 58,2% Pada PT. AUTO 2000 Bandung.</p>                                  | <p>Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap motivasi karyawan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                          |                                                           |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Megawati, 2019 | 5 Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt.Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar | 5 Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar. | Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap motivasi karyawan |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|

## 2.6 Kerangka Berpikir



139 Gambar 2.1 Kerangka Berpikir  
Sumber : Diolah oleh Peneliti

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang ada di dalam suatu penelitian dan perlu ada pembuktian yang dilakukan.

H<sub>0</sub> : Tidak ada Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon di Batam

H<sub>A</sub> : Ada Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon di Batam

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif yang merupakan penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. (Sugiyono, 2017)

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya untuk dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian. (Sugiyono, 2018). Populasi sangat terhubung dengan data, jumlah responden tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam sebanyak 80 karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). *Non probability*

*sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam. Berikut merupakan kriteria karyawan Holywings Batam yang akan dijadikan sampel, antara lain:

- Karyawan sudah sudah bekerja di Golden Dragon/Golden Tiger Batam lebih dari 3 bulan.
- Karyawan merupakan staff/karyawan kontrak bukan staff magang. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 60 orang dari 80 orang karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam sehingga kuesioner dibagikan kepada 60 karyawan yang bekerja pada Golden Dragon/Golden Tiger Batam.

### 3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini operasional variabel dari penelitian yang akan dilakukan:

#### 3.3.1 Variabel bebas (*variabel independen*)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah, program kesejahteraan karyawan (X). Program kesejahteraan karyawan

merupakan hak yang didapatkan oleh karyawan yang melaksanakan tujuan perusahaan.

### 3.3.2 Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan (Y). Motivasi kerja adalah upaya karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

## 3.4 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. (Korry, 2017)

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel Program Kesejahteraan Karyawan

| No | Variabel                           | Indikator                                                                               | Skala<br>Ukur | No<br>Item |
|----|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|
| 1  | Program Kesejahteraan Karyawan (X) | 1) Program Kesejahteraan Ekonomis<br>2) Program Kesejahteraan Fasilitatif               | Likert        | P 01-02    |
| 2  | Motivasi Kerja (Y)                 | 1) Kebutuhan Akan Prestasi<br>2) Kebutuhan Akan Kekuasaan<br>3) Kebutuhan Akan Afiliasi | Likert        | P 03-04    |

Sumber: Teori Salam, 2015 pada penelitian (Fitriana, 2020) dan Teori McClelland 2010 pada penelitian (Fatma, 2018)

### 3.1.1 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini ini menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala dalam alat ukur ini akan menggunakan empat alternatif jawaban (reaksi) karena untuk menghindari responden menjawab pertanyaan yang netral. Setiap jawaban akan diberi skor tergantung dengan pernyataan. (Korry, 2017).

### 3.5 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan dijelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini diambil berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada responden secara langsung, serta melalui observasi langsung terhadap objek.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Dalam penelitian ini didapatkan dengan berdasarkan acuan materi atau literatur dan review terhadap dokumen, buku, bahan bacaan, laporan, foto-foto dokumentasi, sejarah perusahaan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian. Tujuan dari penggunaan teknik pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat. Menurut Sugiyono, terdapat tiga teknik pengumpulan data, yaitu: wawancara, kuesioner/angket, observasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa angket. (Sugiyono, 2011)

#### 3.6.1 Kuisisioner

Angket atau kuesioner merupakan instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2013). Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Alasan peneliti menggunakan kuesioner untuk mengetahui Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja . melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Pada penelitian ini bentuk kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner berstruktur. Angket berstruktur adalah angket yang setiap pertanyaan atau pernyataan angket sudah ditetapkan jawabannya, jadi responden

tinggal membubuhkan tanda tertentu sesuai dengan petunjuk pengisiannya (Sanjaya, 2013). Penelitian ini jenisnya bersifat tertutup yang artinya jawaban dari pertanyaan sudah disediakan.

#### 1. Skala Likert Program Kesejahteraan Karyawan

66  
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

|     |                     |   |
|-----|---------------------|---|
| SS  | Sangat Setuju       | 5 |
| S   | Setuju              | 4 |
| R   | Ragu-Ragu           | 3 |
| TS  | Tidak Setuju        | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Teori Salam, 2015 pada penelitian (Fitriana, 2020)

#### 2. Skala Likert Motivasi Kerja

|          |                     |   |
|----------|---------------------|---|
| 73<br>SS | Sangat Setuju       | 5 |
| S        | Setuju              | 4 |
| TP       | Tidak Pasti         | 3 |
| TS       | Tidak Setuju        | 2 |
| STS      | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber Teori McClelland 2010 pada penelitian (Fatma, 2018)

### 3.6.2 32 Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut (Sugiyono, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek. Melalui kegiatan observasi peneliti

dapat belajar tentang perilaku dan makna motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon.

### 3.6.3 Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Karyawan yang diwawancarai adalah karyawan dari berbagai divisi di Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

### 3.6.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya, karena foto bisa saja dibuat untuk kepentingan tertentu. (Iii & Penelitian, 2017)

### 3.7 Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Pada penelitian ini analisis data menggunakan analisis deskriptif dilakukan sebagai berikut:

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah teknik analisa statistika deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden penelitian, dan penyajian dilakukan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentasenya. Pengolahan secara persentase dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\% = \left( \frac{n}{N} \right) \times 100 \%$$

Keterangan:

% = persentase

n = skor yang diperoleh

N = jumlah skor ideal

#### 3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian validitas suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh instrumen

pengukuran yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*), untuk menguji kesungguhan jawaban dari responden. Kedua macam pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Artinya instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi dari *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

<sup>3</sup>  
n: Banyak Data

X: Nilai skor Dari Suatu Item Instrumen

Y: Total Skor Dari Seluruh Item Instrumen

### <sup>3</sup> 2. Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan data validitas alat ukur, kemudian dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat keandalan terhadap alat ukur tersebut. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur sejauh mana hasil atau pengukuran bersifat tetap, dapat dipercaya

serta terbebas dari *measurement error*. Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *software SPSS for Windows 20*, dan menghasilkan hitungan

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji<sup>43</sup> penyimpangan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui beberapa penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Hal ini agar model regresi bersifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimated). Asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu: Uji Normalitas, Multikolinearitas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas yang secara rinci. (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016)<sup>56</sup> Dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell*

shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Validitas suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh instrumen pengukuran yang digunakan. Jika data miring ke kanan atau ke kiri, berarti data tidak berdistribusi normal.

- b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0,5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

### 3.7.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi berganda adalah pola hubungan antara sejumlah variabel bebas  $X_1, X_2, \dots, X_k$  dengan hanya satu buah variabel tak bebas  $Y$ . Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e$$

Dimana:

$Y$  = Variabel tak bebas (Dependen),  $X_1$  = Variabel Bebas (Independen)

$b_0$  = Konstanta,  $b_1$  = Koefisien Arah

= Menyatakan rata-rata perubahan  $Y$  sebesar  $X_1$  satu-satuan

$e$  = Error = Variabel lain yang tidak diperhatikan tetapi mempengaruhi.

Untuk mencari harga-harga  $b_0, b_1, \dots, b_k$  digunakan metoda kuadrat terkecil dari sampel acak pasangan data berukuran  $n$ . Sebelum persamaan regresi berganda digunakan, terlebih dahulu diuji keberartian koefisien regresinya.

#### 1. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

#### 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) Yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.7 <sup>135</sup> Lokasi dan Waktu Penelitian

#### a. Lokasi

Lokasi penelitian ini berlokasi di Harbour Bay Sungai Jodoh, Batu Ampar, Batam. <sup>13</sup> Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

#### b. <sup>13</sup> Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah jangka waktu penelitian berlangsung. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dua bulan, dimulai pada November – Desember 2022.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Golden Tiger/Golden Dragon Batam



**Gambar 4.1 Logo**

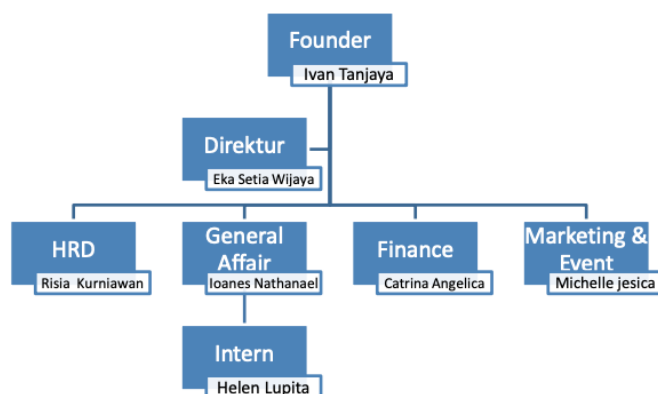
PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group) yang berubah nama menjadi Golden Tiger/Golden Dragon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran dan bar yang berdiri pertama kali pada tahun 2022. Berlokasi The Promenade Harbour Bay, Jl. Duyung, Sei Jodoh, Batu Ampar. Nama Holywings diberikan oleh bapak Ivan Tanjaya selaku founder dari Holywings. Dengan diberikan nama Holywings bapak Ivan berharap Holywings dapat selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat dan juga dapat terus maju kedepannya. Nama Holywings muncul ketika bapak Ivan ingin membuka outlet pertamanya dan Beliau melihat ada restoran lain 21 yang bernama Holycow yang setiap kali buka cabang di mana saja pasti selalu ramai dikunjungi masyarakat, sehingga bapak Ivan kemudian menamakan

restorannya dengan nama Holywings yang diharapkan dapat disenangi dan selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat Indonesia.

PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group) saat ini memiliki lebih dari 20<sup>6</sup> cabang di Indonesia dan hampir setiap tahun-nya PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group) terus menambah jumlah outlet-nya. Setelah Holywings membuka outlet pertamanya di Kelapa Gading yang ternyata sangat digemari dan memiliki demand yang tinggi. Sampai saat ini Holywings<sup>6</sup> masih menjadi restoran dan bar yang digemari oleh masyarakat Indonesia. Pada bulan Agustus 2022 Holywings mengubah Namanya menjadi Golden Dragon/Golden Tiger dengan management yang sama.<sup>6</sup> Menyediakan live music setiap harinya untuk memanjakan para pelanggan yang datang berkunjung, dan setiap bulannya secara bergantian Holywing menampilkan live event yang dimana Golden Dragon/Golden Tiger<sup>6</sup> akan mengundang artis-artis terkenal Ibukota seperti, Ari Lasso, Bunga Citra Lestari, Raisa, Kahitna, Judika, Andmesh, dan masih banyak yang lainnya hingga artis mancanegara seperti, Christian Bautista, dan Clean Bandit untuk bernyanyi di Golden Dragon/Golden Tiger.

#### 4.2 Struktur Organisasi

<sup>6</sup> Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan dari setiap bagian yang ada didalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan yang harus dan akan dikerjakan. Tujuan adanya struktur organisasi yaitu, untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Melalui struktur organisasi dapat menjelaskan dengan jelas hubungan pertanggung jawaban itu akan dilakukan. Berikut penulis lampirkan gambaran umum struktur organisasi yang ada di Golden Tiger/Golden Dragon:



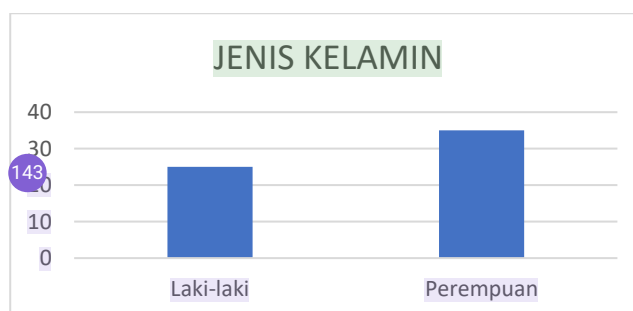
**Gambar 4.2 Stuktur Organisasi Golden Tiger/Golden Dragon Batam**

### 4.3 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Holywings Batam yang sedang bekerja di Golden Tiger/Golden Dragon selama 4-6 Bulan sebanyak 60 responden. Kriteria responden yang lulus tahap screening yang berusia kisaran 20 tahun hingga 40 tahun yang bersedia melakukan pengisian kuesioner.

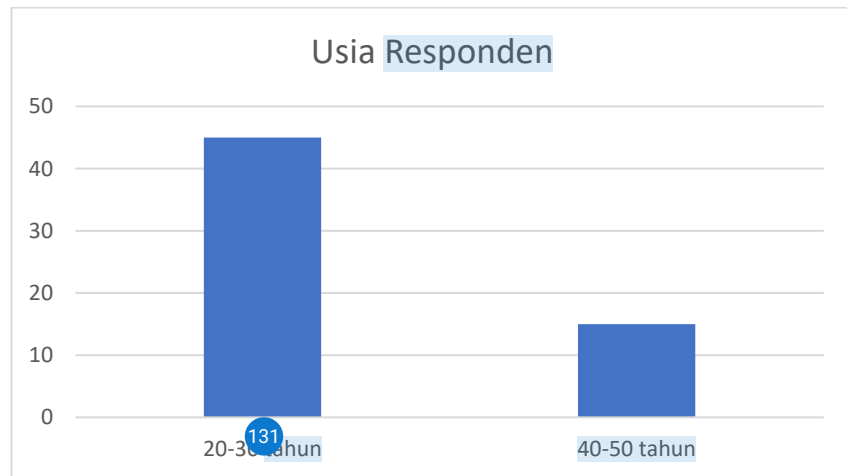
#### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Bagan 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah karyawan Holywings Batam berjumlah 35 (60%) karyawan perempuan dan 25 (40%) karyawan laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Usia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam mayoritas berusia dengan rentang waktu 20-30 tahun dengan jumlah 45 (87,5%) responden.

## 4.4 Gambaran Deskripsi Variabel

### a. Variabel Program Kesejahteraan Ekonomis

**Tabel 4.1 Tabel Hasil Penelitian**

13

| No.                                     | Pernyataan                 | SS | S  | R  | TS | STS | Persen | Kategori      |
|-----------------------------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----|--------|---------------|
| Variabel Program Kesejahteraan Karyawan |                            |    |    |    |    |     |        |               |
| Program Kesejahteraan Ekonomis          |                            |    |    |    |    |     |        |               |
| 1                                       | Tunjangan kehadiran        | 12 | 43 | 5  | 0  | 0   | 80,44% | Sangat Setuju |
| 2                                       | Tunjangan keluarga         | 0  | 0  | 26 | 21 | 13  | 50%    | Ragu          |
| 3                                       | Tunjangan transportasi     | 0  | 0  | 25 | 26 | 10  | 56,22% | Tidak Setuju  |
| 4                                       | Tunjangan hari tua/pensiun | 6  | 6  | 26 | 20 | 10  | 60,75% | Ragu          |
| 5                                       | THR                        | 10 | 28 | 0  | 14 | 8   | 76,55% | Setuju        |

|   |                                                           |    |    |    |    |   |        |        |
|---|-----------------------------------------------------------|----|----|----|----|---|--------|--------|
| 6 | Asuransi Kesehatan                                        | 25 | 35 | 0  | 0  | 0 | 78,33  | Setuju |
| 7 | Saya tertarik untuk Pesangon bagi keluarga yang meninggal | 0  | 0  | 40 | 20 | 0 | 52,42% | Ragu   |

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2022

c. **Variabel Program Kesejahteraan Fasilitas**

**Tabel 4.2 Tabel Hasil Penelitian**

13

| No.                                     | Pernyataan                                                | SS | S  | KS | TS | STS | Persen | Kategori      |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|--------|---------------|
| Variabel Program Kesejahteraan Karyawan |                                                           |    |    |    |    |     |        |               |
| Program Kesejahteraan Fasilitatif       |                                                           |    |    |    |    |     |        |               |
| 1                                       | Fasilitas umum<br>(toilet, kafetaria,<br>mushola, dll)    | 33 | 31 | 23 | 4  | 0   | 80%    | Sangat Setuju |
| 2                                       | Ruang kerja<br>yang nyaman                                | 12 | 43 | 10 | 2  | 0   | 70,44% | Setuju        |
| 3                                       | Fasilitas<br>Kesehatan                                    | 22 | 33 | 22 | 10 | 0   | 78,23% | Setuju        |
| 4                                       | APD dan baju<br>kerja                                     | 0  | 30 | 30 | 0  | 0   | 76,22% | Setuju        |
| 5                                       | Transportasi<br>karyawan                                  | 20 | 10 | 3  | 30 | 0   | 60,75% | Tidak Setuju  |
| 6                                       | Perlengkapan<br>peralatan kerja<br>penunjang yang<br>lain | 2  | 33 | 10 | 5  | 0   | 76,55% | Setuju        |
| 7                                       | Kegiatan<br>keagamaan<br>seperti halal,<br>bihalal, natal | 2  | 36 | 0  | 22 | 1   | 80,44% | Setuju        |

|    |               |    |    |    |   |    |        |                   |
|----|---------------|----|----|----|---|----|--------|-------------------|
| 8  | Rekreasi      | 5  | 36 | 0  | 2 | 1  | 80,44% | Setuju            |
| 9  | Makan siang   | 10 | 10 | 0  | 0 | 40 | 50,25% | Tidak Setuju      |
| 10 | Cuti karyawan | 40 | 0  | 10 | 0 | 10 | 82,42% | 103 Sangat Setuju |

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2022

Hasil dari penelitian yang dilakukan terdapat 2 indikator dari program kesejahteraan karyawan yaitu fasilitatif dan ekonomis, hasil dari penelitian didapatkan :

- 1) Pernyataan Karyawan 1 : Hasil wawancara dengan karyawan Golden Dragon/Golden Tiger bagian waiters menyatakan bahwa mereka mendapatkan gaji pokok dan tunjangan lain seperti, tunjangan kehadiran, THR dan asuransi kesehatan pernyataan tersebut sesuai dengan hasil yang didapatkan melalui kuesioner program kesejahteraan karyawan ekonomis kategori sangat setuju (80, 44%). Selanjutnya karyawan mengatakan tidak mendapat tunjangan keluarga, transportasi dan pesangon untuk keluarga yang meninggal.
- 2) Pernyataan Karyawan 2 : Hasil wawancara selanjutnya dengan karyawan Golden Dragon/Golden Tiger bagian bartender menyatakan bahwa mereka mendapatkan fasilitas seperti baju kerja, ruang kerja, fasilitas umum lain mendapat *gathering* karyawan, cuti karyawan. Program Kesejahteraan Fasilitas dengan rata-rata 82,45.

d. 113 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.3 Tabel Variabel Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | STS | TS | TP | S | SS | Persen | Kategori |
|-----|------------|-----|----|----|---|----|--------|----------|
|-----|------------|-----|----|----|---|----|--------|----------|

| Variabel Motivasi Kerja |                          |   |   |    |    |    |        |               |
|-------------------------|--------------------------|---|---|----|----|----|--------|---------------|
|                         |                          |   |   |    |    |    |        |               |
| 1                       | Kebutuhan akan Prestasi  | 0 | 0 | 0  | 20 | 40 | 80,44% | Sangat Setuju |
| 2                       | Kebutuhan akan kekuasaan | 0 | 5 | 40 | 15 | 5  | 58,23% | Tidak Pasti   |
| 3                       | Kebutuhan akan afiliasi  | 0 | 0 | 0  | 45 | 15 | 76,22% | Setuju        |

103 Sumber: Hasil olah data peneliti, 2022

Hasil dari penelitian yang dilakukan terdapat 3<sup>144</sup> indikator dari motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi, hasil dari penelitian didapatkan :

- 3) Pernyataan Karyawan 1 : Hasil wawancara dengan karyawan Golden Dragon/Golden Tiger bagian waiters menyatakan bahwa motivasi kerjanya tinggi, giat bekerja dan merasa dihargai ditempat kerja. Terlihat dari hasil indikator motivasi kerja dengan “kebutuhan akan prestasi” (80,44%) namun dalam wawancaranya responden tertutup dan tidak banyak berbicara, terlihat dari hasil kuesionernya rendah untuk indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan persentase 58,23%

## 118 4.5 Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kesahihan instrumen masing-masing variabel. 79 Sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. 16 Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk menemukan valid atau tidaknya instrumen suatu penelitian adalah

$r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$ . Jika harga  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017). Nilai responden dalam uji kuesioner ini sebanyak  $n = 41$  dan nilai  $r_{tabel} = 0,561$ .

16 Untuk menguji validitas menggunakan analisis korelasi *Product Moment Coefficient of Correlation (Pearson)* yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 for windows. 13 Berikut Hasil output yang diperoleh dari uji validitas 24 variabel (X) Program Kesejahteraan Karyawan dan variabel (Y) Motivasi Kerja di Golden Tiger/Golden Dragon Batam:

86 **Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

| No | Variabel | Pertanyaan                                                                                                                                        | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|----|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------|
| 1  | X        | 1 Perusahaan memberikan tunjangan kehadiran yang sesuai dengan jumlah hari saya bekerja                                                           | 0,680        | 0,561       | Valid  |
| 2  | X        | Saya mendapatkan tunjangan keluarga dan anak                                                                                                      | 0,564        | 0,561       | Valid  |
| 3  | X        | 1 Perusahaan tempat saya bekerja bersedia memberikan tunjangan transport dalam bentuk tiket maupun uang sesuai domisili karyawan                  | 0,748        | 0,561       | Valid  |
| 4  | X        | 1 Perusahaan memberikan tunjangan pensiun secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama | 0,569        | 0,561       | Valid  |

|    |   |                                                                                                                     |       |       |       |
|----|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 5  | X | 1 Tunjangan Hari Raya yang saya dapatkan sesuai dengan peraturan                                                    | 0,638 | 0,561 | Valid |
| 6  | X | 1 Saya merasa bahwa tunjangan – tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan            | 0,564 | 0,561 | Valid |
| 7  | X | 1 Berbagai tunjangan yang di berikan perusahaan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan                        | 0,565 | 0,561 | Valid |
| 8  | X | 1 Tunjangan yang diberikan mendorong saya unuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan                     | 0,692 | 0,561 | Valid |
| 9  | X | 1 Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemuan kebutuhan saya                              | 0,695 | 0,561 | Valid |
| 10 | X | Saya dan keluarga saya mendapatkan asuransi kesehatan                                                               | 0,582 | 0,561 | Valid |
| 11 | X | 69 Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan                                                                  | 0,699 | 0,561 | Valid |
| 12 | X | 1 Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga                               | 0,562 | 0,561 | Valid |
| 13 | X | 1 Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai rencana memberi bantuan dalam bentuk pesangon saat ada keluarga karyawan | 0,663 | 0,561 | Valid |

|    |   |                                                                                                                 |       |       |       |
|----|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|    |   | 1 yang meninggal atau saat karyawan di PHK karena kecelakaan kerja.                                             |       |       |       |
| 14 | X | 1 Seluruh fasilitas umum perusahaan seperti toilet, kafetaria, mushola,dll dalam keadaan bersih dan rapi        | 0,681 | 0,561 | Valid |
| 15 | X | 1 Fasilitas yang ada di perusahaan saya dalam keadaan baik dan berfungsi sempurna                               | 0,684 | 0,561 | valid |
| 16 | X | Saya memiliki ruang kerja yang nyaman                                                                           | 0,610 | 0,561 | Valid |
| 17 | X | 1 Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan ditempat kerja berupa poliklinik yang dengan dokter dan perawatnya | 0,604 | 0,561 | Valid |
| 18 | X | 1 Alat pelindung diri di perusahaan saya lengkap dan berfungsi sempurna                                         | 0,639 | 0,561 | Valid |
| 19 | X | 1 Saya merasa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan (safety) karyawan                                     | 0,724 | 0,561 | Valid |
| 20 | X | 1 Perusahaan menyediakan bus atau kendaraan untuk memudahkan karyawan menuju kantor                             | 0,596 | 0,561 | valid |
| 21 | X | Perusahaan memiliki perlengkapan kerja dengan lengkap                                                           | 0,848 | 0,561 | Valid |
| 22 | X | Perusahaan menyediakan peralatan sebagai                                                                        | 0,734 | 0,561 | Valid |

|    |   |                                                                                                                                            |       |       |       |
|----|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|    |   | 1 penunjang pekerjaan dengan lengkap                                                                                                       |       |       |       |
| 23 | X | Perusahaan mengadakan kegiatan pada Hari Raya keagamaan atau hari-hari besar lainnya yang dapat memupuk kerukunan dan solidaritas karyawan | 0,568 | 0,561 | Valid |
| 24 | X | 1 Perusahaan mengadakan program rekreasi atau family gathering agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja                                     | 0,185 | 0,561 | Valid |
| 25 | X | Perusahaan menyediakan makanan yang bergizi bagi karyawan                                                                                  | 0,593 | 0,561 | Valid |
| 26 | X | 1 Peraturan cuti perusahaan sesuai dengan kebutuhan psikologis saya                                                                        | 0,270 | 0,561 | Valid |
| 27 | Y | Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang mendebarkan dan saya memiliki banyak cara dalam menyelesaikan tugas tersebut                       | 0,675 | 0,575 | Valid |
| 28 | Y | Saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut                                                                             | 0,778 | 0,575 | Valid |
| 29 | Y | Saya suka merencanakan pekerjaan                                                                                                           | 0,675 | 0,575 | Valid |
| 30 | Y | 91 Saya suka mendapat umpan balik atas tindakan saya                                                                                       | 0,634 | 0,575 | Valid |
| 31 | Y | Penghargaan atas prestasi yang saya                                                                                                        | 0,678 | 0,575 | Valid |

|    |   |                                                                                                |       |       |       |
|----|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|    |   | 49<br>peroleh, mendorong saya untuk bekerja lebih giat                                         |       |       |       |
| 32 | Y | Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada kerjaan               | 0,705 | 0,575 | Valid |
| 33 | Y | 29<br>Saya berusaha mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan                            | 0,675 | 0,575 | Valid |
| 34 | Y | Saya suka bersikap tegas                                                                       | 0,778 | 0,575 | Valid |
| 35 | Y | Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan                                            | 0,675 | 0,575 | Valid |
| 36 | Y | 31<br>Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan | 0,634 | 0,575 | Valid |
| 37 | Y | 29<br>Saya suka berbicara dengan kelompok besar                                                | 0,678 | 0,575 | Valid |
| 38 | Y | 29<br>Saya berusaha untuk menolong teman kerja yang membutuhkan pertolongan                    | 0,705 | 0,575 | Valid |
| 39 | Y | 29<br>Saya tidak pernah absen dalam perkumpulan sosial                                         | 0,675 | 0,575 | Valid |
| 40 | Y | Saya selalu bercakap-cakap dengan orang lain pada waktu istirahat                              | 0,778 | 0,575 | Valid |
| 41 | Y | saya tidak suka jika dipaksa bekerja sendiri                                                   | 0,675 | 0,575 | Valid |

70  
Sumber: Data Diolah Peneliti Dengan SPSS 25, 2022

Dari hasil data pengujian di atas, kuisioner yang berisi 2 variabel ini terdiri dari 41 indikator yang telah diisi oleh 60 responden dalam

penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat variabel Program Kesejahteraan Karyawan 26 item valid dengan rentang nilai validitas berkisar 0,562-0,848 Sedangkan pada skala motivasi kerja terdapat 27 item yang valid dengan rentang nilai validitas berkisar 0,675 – 0,778 .

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2011), realibilitas instrumen adalah kejitian atau ketepatan instrumen pengukur, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Untuk menilai reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dinyatakan reliabel memberi nilai *Cornbach Alpha* > 0,60 (Nunally,1960). yang dihitung dengan SPSS versi 25.0 for windows. Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

| Varibel                        | <i>Cronbach's Alpha</i> | Status   |
|--------------------------------|-------------------------|----------|
| Program Kesejahteraan Karyawan | 0,836                   | Reliabel |
| Motivasi Kerja                 | 0,982                   | Reliabel |

**Sumber: Data Diolah Peneliti Dengan SPSS 25, 2022**

Dari hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa *Cornbach Alpha* variabel X dan Y adalah sebesar 0,836 dan 0,982. Kedua variabel ini dinyatakan reliabel karena keduanya memiliki nilai *Cornbach Alpha* > 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi peganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorow Smirnov* dengan program SPSS versi 25,0 for windows. Jika nilai signifikasinya > 0,05 maka data tersebut diasumsikan data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dinyatakan sebagai berikut :

**One-Sample Kolmogrow-smirnov Test**

|                                  |      | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------|-------------------------|
| N                                |      | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean | ,0000000                |

|                          |                |            |
|--------------------------|----------------|------------|
|                          | Std. deviation | 2,04943489 |
| Most Extreme Differences | Absolute       | ,109       |
|                          | Positive       | ,109       |
|                          | Negative       | -,070      |
| Test Statistic           |                | ,109       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | ,025       |

Test distribution is Normal

Calculated from data

48 Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan 13 bahwa residual data yang peneliti ambil telah berdistribusi secara normal dikarenakan nilai 69 Asymp. Sig (2-tailed) > level of significant 109 ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $0.025 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel (X) Program kesejahteraan Karyawan terhadap motivasi kerja (Y) berdistribusi secara normal.

#### 15 b. Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel program kesejahteraan karyawan 51 (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 23,965                      | 4,2548     | 4,248                     | 3,452 | ,150 |
|       | Program Kesejahteraan | ,158                        | ,079       | ,930                      | 9,247 | ,000 |

**Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana**

Sumber: Data Diolah Peneliti Dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil nilai koefisien yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* B. Pada kolom konstanta terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 0,158. Dikarenakan koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dan dapat dirumuskan model dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 23.965 + 0,158X$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 23.965 menunjukkan bahwa jika program kesejahteraan diabaikan atau sama dengan nol maka motivasi kerja sama dengan nol.
- Koefisien regresi dari variabel program kesejahteraan sebesar 0,158 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar satu poin maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,158, begitu juga sebaliknya apabila program kesejahteraan terjadi penurunan

satu poin maka variabel motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,158.

### 15 c. Uji Hipotesis

Pengujian adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) memerlukan pengujian hipotesis atau pengujian signifikansi. Uji hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis berfungsi untuk melakukan generalisasi pada keadaan populasi penelitian. Pengujian hipotesis berkenaan dengan penggunaan ukuran-ukuran statistik untuk menilai parameter populasinya. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis parsial atau uji T.

#### 30 1) Uji signifikansi Parsial ( Uji t )

Uji ini dilakukan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan pada pembagian t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5%. Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji parsial (uji t). sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ Tabel} &= \left( \frac{\alpha}{2} : (n-k-1) \right) \\ &= (0,025 : ((60-4-1)) \\ &= (0,025 : 60) \\ &= 1,993 \end{aligned}$$

Keterangan :

$\alpha$  : Tingkat Kesalahan

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel X yang digunakan

hasil dari hipoteses secara parsial dapat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Uji Hipotesis secara Parsial**

| Model |                       | Unstandardized<br>B | Std. Error | Standardized<br>Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|---------------------|------------|------------------------------|-------|------|
|       |                       |                     |            | Beta                         |       |      |
| 1     | (Constant)            | 23,965              | 4,2548     | 4,248                        | 3,452 | ,150 |
|       | Program Kesejahteraan | ,158                | ,079       | ,930                         | 9,247 | ,000 |

a. Dependent Variable: motivasi kerja  
Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa variabel program kesejahteraan karyawan menghasilkan nilai thitung yaitu sebesar 9,247 >  $t_{tabel}$  yaitu 1,993, artinya bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam dengan nilai  $sig$  0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

## 2) Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui berapa besar presentase pengaruh variabel independen Program Kesejahteraan Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan Golden Dragon/Golden Tiger Batam.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,732 <sup>a</sup> | ,536     | ,530              | 2,063                      |

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

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,536 atau sama dengan 53,6%. Artinya bahwa variabel Program Kesejahteraan Karyawan (X) terhadap Motivasi kerja (Y) memberikan pengaruh besar. Hasil ini menunjukkan bahwa yang diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 53,6% untuk menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi dalam Motivasi kerja, sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## A. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Program Kesejahteraan Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

Hasil penelitian Program Kesejahteraan Karyawan ekonomis dan fasilitas. Indikator tertinggi pada variabel program kesejahteraan karyawan yaitu ekonomis tunjangan kehadiran (80,44%), THR (76,55%), asuransi kesehatan (78,33%). Untuk program kesejahteraan fasilitas yaitu indikator tertinggi yaitu fasilitas umum seperti toilet, kantin dan mushola, ruang kerja nyaman, fasilitas Kesehatan, APD/Baju kerja, peralatan kerja, kegiatan keagamaan, rekreasi dan cuti. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Yoshua Nathaniel Suyono, 2019) menyatakan bahwa adanya program-program kesejahteraan

karyawan berpengaruh positif dan memberi dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan di perusahaan. Beberapa contoh antara lain adalah pemberian pelatihan karyawan, adanya fasilitas kantin, fasilitas akomodasi, dan fasilitas penunjang lainnya yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Pemberian fasilitas yang lain seperti gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang bersih dan sehat dan beberapa fasilitas lain memang bertujuan agar karyawan bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama di perusahaan, serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari perusahaan lain untuk bekerja. (Yoshua Nathaniel Suyono, 2019)

## 2. Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam

Hasil penelitian motivasi kerja, Dari hasil berikut didapatkan motivasi kerja yang tinggi dengan didapatkan hasil dengan indikator prestasi yang tinggi dengan persentasi (80,44%). Motivasi yang ada dari individu karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam (Nguyen et al., 2020), ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji. (Suparman et al., 2023)

### 3. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

Hasil pengujian hipotesis program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam dengan Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dimana, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,247 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil berikut didapatkan motivasi kerja yang tinggi dengan didapatkan hasil dengan indikator prestasi yang tinggi dengan persentasi (80,44%) yaitu karyawan mendapat penghargaan dan merasa dihargai Penelitian ini sama dengan teori yang dilakukan (Megawaty, 2019) yaitu kesejahteraan karyawan menyangkut manajemen perusahaan dalam memberikan kebijakan kesejahteraan karyawan. Unsur ini merupakan unsur yang paling di fokuskan, bila membicarakan tentang motivasi. Akan tetapi, kesejahteraan yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan dampak yang dihasilkan dari pemberian kesejahteraan karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu dikemukakan bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki

tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya. Jadi, agar para karyawan dapat meningkatkan motivasi perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi karyawan, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud. (Fitriana, 2020)

Pemberian kompensasi dan fasilitas<sup>45</sup> sangat penting bagi karyawan, karena program kesejahteraan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem penggajian yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. (Imlawal, 2016)

Selanjutnya Prasetyo (2009:15) dalam penelitian (Akbar, 2018)<sup>5</sup> mengemukakan bahwa secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan atau semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Radhitya (2007:20) dalam penelitian (Fatma, 2018)<sup>5</sup> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada Golden Tiger/Golden Dragon Batam.

## KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

1. Indikator tertinggi pada variabel program kesejahteraan karyawan yaitu ekonomis tunjangan kehadiran (80,44%), THR (76,55%), asuransi kesehatan (78,33%). Untuk program kesejahteraan fasilitas yaitu indikator tertinggi yaitu fasilitas umum seperti toilet, kantin dan mushola, ruang kerja nyaman, fasilitas Kesehatan, APD/Baju kerja, peralatan kerja, kegiatan keagamaan, rekreasi dan cuti.
2. Dari hasil berikut didapatkan motivasi kerja yang tinggi dengan didapatkan hasil dengan indikator prestasi yang tinggi dengan persentasi (80,44%).
3. Berdasarkan hasil analisis data Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap motivasi kerja Golden Tiger/Golden Dragon Batam, berikut kesimpulannya. Pada penelitian ini , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap motivasi kerja Golden Dragon/Golden Tiger Batam. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dimana, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,247 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada penelitian ini menunjukan bahwa yang diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 53,6%.

## <sup>19</sup> B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang ingin disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Saran dari penelitian ini adalah peningkatan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kesejahteraan karena kesejahteraan secara positif dan signifikan sangat mempengaruhi motivasi karyawan dan cara lain untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan mengubah/memperbaiki program kesejahteraan karyawan karena program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Meskipun memiliki pengaruh yang sangat kecil akan tetapi memiliki dampak yang besar terhadap kelangsungan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

<sup>64</sup> Adithya, G. (2019). *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.

<sup>102</sup> Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.

Al-amin, G. L., Lamsah, H., & Zamilah, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Coffe Shop Minims.co Banjarbaru*.

Aribat, S. (2021). Analisis Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 630–637. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10357>

<sup>21</sup> Fatma, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSU Dermayu Ponorogo tahun 2018. In *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*

(Vol. 2, Issue 1). <sup>36</sup> <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>

Fitriana, S. <sup>1</sup> (2020). Pengaruh Prpgram Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas KARYAWAN (Studi pada PT PP Persero Surabaya). In *Universitas ISlam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Vol. 2507, Issue 1).

<sup>85</sup> <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027%0Ahttps://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/%0A???>

<sup>90</sup> Imlawal, T. (2016). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge. *Jurnal Imu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.

Leviyasari. (2021). *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Hotel Summer Banjarmasin*. 1–8. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/6864/>

<sup>33</sup> Muhammad Ainun Nasihin, Subagyo, S. E. F. S., Shintiya Anggi Erfariani, & Siti Ning Farida. (2020). STRATEGI BISNIS ERA NEW NORMAL PADA KEDAI KOPI DI SURABAYA (Studi Kasus Pada Beby's Coffee di Jalan Srikana Timur No. 44 Surabaya). *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 76–88. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i2.248>

<sup>2</sup> Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. <sup>11</sup> (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.

<sup>49</sup> Tornado, R. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makasar. *Ekonomi Manajemen*.

Yoshua Nathaniel Suyono. <sup>121</sup>(2019). Program Kesejahteraan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 02(02), 197–198.

## Lampiran 1 Kuesioner

### KUESIONER PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA

Nama :  
Jenis Kelamin : L / P  
Umur :

#### 1 PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Tidak terdapat jawaban yang benar atau salah
2. Mohon menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat anda
3. Mohon menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini
4. Penilaian dalam kuesioner ini tidak mempengaruhi apapun pada pekerjaan anda
5. Jawaban anda tidak akan dibocorkan pada pihak manapun sehingga kerahasiaan anda terjamin
6. Pilih salah satu dan berilah tanda (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda
7. Pilihan Jawaban Terdiri dari :  
SS : Untuk jawaban Sangat Setuju  
S : Untuk jawaban Setuju  
R : Untuk jawaban Ragu-Ragu  
TS : Untuk jawaban Tidak Setuju  
STS : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

#### 1 Program Kesejahteraan Karyawan Ekonomis

| No | Pertanyaan                                                                                                                                      | SS | S | R | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Perusahaan memberikan tunjangan kehadiran yang sesuai dengan jumlah hari saya bekerja                                                           |    |   |   |    |     |
| 2  | Saya mendapatkan tunjangan keluarga dan anak                                                                                                    |    |   |   |    |     |
| 3  | Perusahaan tempat saya bekerja bersedia memberikan tunjangan transport dalam bentuk tiket maupun uang sesuai domisili karyawan                  |    |   |   |    |     |
| 4  | Perusahaan memberikan tunjangan pensiun secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama |    |   |   |    |     |
| 5  | Tunjangan Hari Raya yang saya dapatkan sesuai dengan peraturan                                                                                  |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya merasa bahwa tunjangan – tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan                                          |    |   |   |    |     |

|    |                                                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7  | Berbagai tunjangan yang di berikan perusahaan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 8  | Tunjangan yang diberikan mendorong saya unuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemuhan kebutuhan saya                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya dan keluarga saya mendapatkan asuransi kesehatan                                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 12 | Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 13 | Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai rencana memberi bantuan dalam bentuk pesangon saat ada keluarga karyawan yang meninggal atau saat karyawan di PHK karena kecelakaan kerja. |  |  |  |  |  |

#### Program Kesejahteraan Karyawan Fasilitatif

| No | Pertanyaan                                                                                                    | SS | S | R | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Seluruh fasilitas umum perusahaan seperti toilet, kafetaria, mushola,dll dalam keadaan bersih dan rapi        |    |   |   |    |     |
| 2  | Fasilitas yang ada di perusahaan saya dalam keadaan baik dan berfungsi sempurna                               |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya memiliki ruang kerja yang nyaman                                                                         |    |   |   |    |     |
| 4  | Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan ditempat kerja berupa poliklinik yang dengan dokter dan perawatnya |    |   |   |    |     |
| 5  | Alat pelindung diri di perusahaan saya lengkap dan berfungsi sempurna                                         |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya merasa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan (safety) karyawan                                     |    |   |   |    |     |
| 7  | Perusahaan menyediakan bus atau kendaraan untuk memudahkan karyawan menuju kantor                             |    |   |   |    |     |
| 8  | Perusahaan memiliki perlengkapan kerja dengan lengkap                                                         |    |   |   |    |     |
| 9  | Perusahaan menyediakan peralatan sebagai penunjang pekerjaan dengan lengkap                                   |    |   |   |    |     |

|    |                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10 | Perusahaan mengadakan kegiatan pada Hari Raya keagamaan atau hari-hari besar lainnya yang dapat memupuk kerukunan dan solidaritas karyawan |  |  |  |  |  |
| 11 | Perusahaan mengadakan program rekreasi atau family gathering agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja                                       |  |  |  |  |  |
| 12 | Perusahaan menyediakan makanan yang bergizi bagi karyawan                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 13 | Peraturan cuti perusahaan sesuai dengan kebutuhan psikologis saya                                                                          |  |  |  |  |  |

### KUESIONER MOTIVASI KERJA

21 Berilah tanda (✓) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda . Ada 5 alternatif jawaban yang di pilih :

Sangat Tidak Setuju : 1

Tidak Setuju : 2

Tidak Pasti : 3

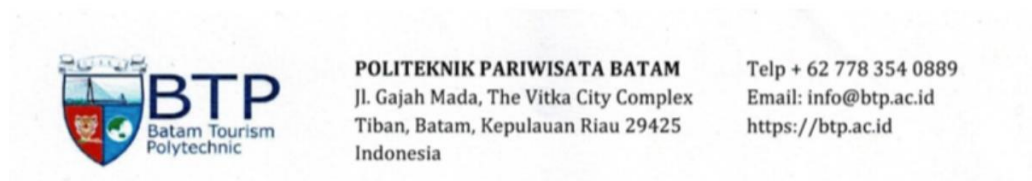
Setuju : 4

Sangat Setuju : 5

| PRESTASI |                                                                                      |   |   |   |   |   |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| NO       | PERNYATAAN                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1        | Saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut                       |   |   |   |   |   |
| 2        | Saya suka merencanakan pekerjaan                                                     |   |   |   |   |   |
| 91<br>3  | Saya suka mendapat umpan balik atas tindakan saya                                    |   |   |   |   |   |
| 4        | Penghargaan atas prestasi yang saya peroleh, mendorong saya untuk bekerja lebih giat |   |   |   |   |   |

|           |                                                                                  |                                                                                          |   |   |   |   |   |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 5         | Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada kerjaan |                                                                                          |   |   |   |   |   |
| Kekuasaan |                                                                                  |                                                                                          |   |   |   |   |   |
| 67        | NO                                                                               | PERNYATAAN                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1         |                                                                                  | Saya selalu ingin memimpin kelompok                                                      |   |   |   |   |   |
| 2         | 29                                                                               | Saya berusaha mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan                            |   |   |   |   |   |
| 3         |                                                                                  | Saya suka bersikap tegas                                                                 |   |   |   |   |   |
| 4         | 23                                                                               | Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan                                      |   |   |   |   |   |
| 5         |                                                                                  | Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 6         |                                                                                  | Saya suka berbicara dengan kelompok besar                                                |   |   |   |   |   |
| 7         |                                                                                  | saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya                                      |   |   |   |   |   |
| AFILIASI  |                                                                                  |                                                                                          |   |   |   |   |   |
| 48        | NO                                                                               | PERNYATAAN                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1         | 29                                                                               | Saya berusaha untuk menolong teman kerja yang membutuhkan pertolongan                    |   |   |   |   |   |
| 2         |                                                                                  | saya tidak pernah absen dalam perkumpulan sosial                                         |   |   |   |   |   |
| 3         |                                                                                  | Saya selalu bercakap-cakap dengan orang lain pada waktu istirahat                        |   |   |   |   |   |
| 4         | 29                                                                               | Saya tidak suka jika dipaksa bekerja sendiri                                             |   |   |   |   |   |

## Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian



Batam, 1 Desember 2022

No : 263/D/KET-BTP/XII/2022  
 Perihal : Permohonan Observasi Proyek Akhir

Kepada Yth:  
 Bapak/Ibu Pimpinan  
 Golden Tiger/Golden Dragon  
 Di Tempat

Dengan Hormat,  
 Dalam rangka penyusunan Proyek Akhir syarat kelulusan, mahasiswa Program Studi Manajemen tata Hidangan Batam Tourism Polytechnic akan melakukan kunjungan observasi dengan keterangan :

Nama : Reza Yendika Putra  
 NIM : 2019020001  
 Judul PA : Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam

Besar harapan kami pihak Manajemen Golden Tiger/Golden Dragon dapat mempersilahkan mahasiswa tersebut melakukan observasi

Demikianlah surat permohonan ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasama yang bapak/ibu berikan, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**M. Nur A Nasution, S.Sos., M.Pd., CHA**  
 Direktur

### Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian

#### SURAT KETERANGAN

Kepada Yth,  
Batam Tourism Polytecnic  
Di Tempat

Dengan Hormat,  
Berdasarkan Surat Permohonan Izin observasi dan Pengambilan data penelitian Kepada Mahasiswa yang bersangkutan dibawah ini.

Nama : Reza Yendika Putra  
NIM : 2019020001  
Judul PA : Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Golden Tiger/Golden Dragon Batam

Dengan ini kami sampaikan bahawa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melakukan observasi dan pengambilan data yang akan dilakukan di Golden Tiger/Golden Dragon Batam guna menyelesaikan Proyek Akhir dan diharapkan hasil Proyek Akhir bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini saya buat saya ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



---

Golden Tiger/Golden Dragon Batam

#### Lampiran 4 Master Data Penelitian

### MASTER DATA

#### PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN EKONOMIS

|        | Pelayanan Ekonomis (x) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |       |
|--------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|
| N<br>o | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | total |
| 1      | 4                      | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 42    |
| 2      | 4                      | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 40    |
| 3      | 4                      | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 40    |
| 4      | 4                      | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 39    |
| 5      | 4                      | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 37    |
| 6      | 4                      | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 39    |
| 7      | 4                      | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2  | 2  | 5  | 4  | 43    |
| 8      | 5                      | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 44    |
| 9      | 5                      | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 45    |
| 10     | 5                      | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 43    |
| 11     | 5                      | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 36    |
| 12     | 5                      | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 38    |
| 13     | 4                      | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 36    |
| 14     | 4                      | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1  | 1  | 4  | 3  | 36    |
| 15     | 4                      | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 36    |
| 16     | 4                      | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1  | 1  | 4  | 2  | 34    |
| 17     | 4                      | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 39    |
| 18     | 4                      | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2  | 2  | 4  | 2  | 36    |
| 19     | 4                      | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 5  | 3  | 41    |
| 20     | 4                      | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2  | 2  | 4  | 2  | 40    |
| 21     | 4                      | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1  | 1  | 5  | 3  | 38    |
| 22     | 5                      | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 4  | 2  | 34    |
| 23     | 4                      | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 31    |
| 24     | 4                      | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 5  | 3  | 42    |
| 25     | 4                      | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1  | 1  | 4  | 3  | 37    |
| 26     | 4                      | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2  | 2  | 5  | 3  | 40    |
| 27     | 4                      | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1  | 1  | 4  | 3  | 34    |
| 28     | 5                      | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 5  | 3  | 43    |
| 29     | 4                      | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2  | 4  | 2  | 32    |
| 30     | 4                      | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 43    |
| 31     | 4                      | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1  | 1  | 5  | 2  | 36    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 44 |
| 33 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 31 |
| 34 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 37 |
| 35 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 36 |
| 36 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 39 |
| 37 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 41 |
| 38 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 39 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 36 |
| 40 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 41 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 30 |
| 42 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 40 |
| 43 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 42 |
| 44 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 39 |
| 45 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 28 |
| 46 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 39 |
| 47 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 36 |
| 48 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 41 |
| 49 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 36 |
| 50 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 41 |
| 51 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 42 |
| 52 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 38 |
| 53 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 45 |
| 54 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 55 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 39 |
| 56 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 31 |
| 57 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 36 |
| 58 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 38 |
| 59 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 41 |
| 60 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 37 |

## MASTER DATA

### PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN FASILITATIF

| Pelayanan Fasilitatif (x) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |       |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|
| 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | total |
| 4                         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 46    |
| 4                         | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 5  | 49    |
| 4                         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 47    |
| 4                         | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 48    |
| 4                         | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 44    |
| 4                         | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 45    |
| 4                         | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 46    |
| 4                         | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 47    |
| 4                         | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 55    |
| 5                         | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 46    |
| 4                         | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 1  | 2  | 29    |
| 5                         | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2  | 3  | 2  | 1  | 30    |
| 4                         | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 30    |
| 5                         | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 2  | 40    |
| 4                         | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 1  | 1  | 25    |
| 5                         | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 28    |
| 4                         | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 4  | 3  | 37    |
| 5                         | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 30    |
| 4                         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 47    |
| 5                         | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 5  | 35    |
| 4                         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 46    |
| 5                         | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 31    |
| 4                         | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 27    |
| 5                         | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 45    |
| 4                         | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 47    |
| 5                         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 47    |
| 4                         | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 4  | 36    |
| 5                         | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 46    |
| 4                         | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 1  | 3  | 28    |
| 5                         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 3  | 46    |
| 4                         | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 48    |
| 5                         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 47    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 43 |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 27 |
| 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 29 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 52 |
| 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 43 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 50 |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 45 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 43 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 44 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 54 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 49 |
| 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 53 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 55 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 52 |

## MASTER DATA

### MOTIVASI KERJA (Y)

| KUESIONER MOTIVASI KERJA (Y) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | total |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| NO                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |       |
| 1                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 2                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 3                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 4                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 5                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 6                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 7                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 8                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 9                            | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 10                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 11                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 12                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 13                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 14                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 15                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 16                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 17                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 18                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 19                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 20                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 21                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 22                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 23                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 24                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 25                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 26                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 27                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |
| 28                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 29                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 75    |
| 30                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 63    |
| 31                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 69    |
| 32                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 69    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 75 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 75 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 50 |
| 43 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 44 |
| 45 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 51 |
| 47 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 44 |
| 49 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 47 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 42 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 43 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 46 |
| 55 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 42 |
| 56 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| 58 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 49 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 48 |

## Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                         |             | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                |                         |             | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    |             | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation          |             | 2,04943489              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                |             | ,109                    |
|                                  | Positive                |             | ,109                    |
|                                  | Negative                |             | -,070                   |
| Test Statistic                   |                         |             | ,109                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         |             | ,025                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    |             | ,141 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,132                    |
|                                  |                         | Upper Bound | ,150                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

## Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 23,965                      | 4,2548     | 4,248                     | 3,452 | ,150 |
|       | Program Kesejahteraan | ,158                        | ,079       | ,930                      | 9,247 | ,000 |

a. Dependent Variable: motivasi kerja

## Lampiran 7 Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 23,965                      | 4,2548     | 4,248                     | 3,452 | ,150 |
|       | Program Kesejahteraan | ,158                        | ,079       | ,930                      | 9,247 | ,000 |

56

a. Dependent Variable: motivasi kerja

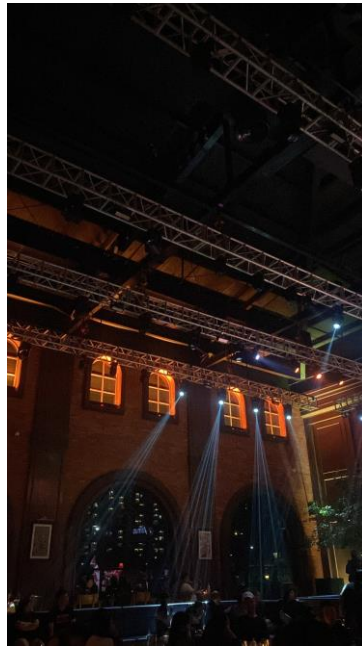
### Lampiran 8 Uji Kofisiensi Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,732 <sup>a</sup> | ,536     | ,530              | 2,063                      |

a. Predictors: (Constant), Program Kesejahteraan

## Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian

### Dokumentasi dengan Karyawan Golden Dragon/Golden Tiger







## CURRICULUM VITAE

|                      |   |                                     |
|----------------------|---|-------------------------------------|
| First Name           | : | Reza                                |
| Last Name            | : | Yendika Putra                       |
| Address              | : | Perumahan Taman Carina Blok 16 No 3 |
| Gender               | : | Male                                |
| Place, Date of Birth | : | 28 August 2001                      |
| Religion             | : | Moeslim                             |
| Email                | : | rezayendika88@gmail.com             |

### EDUCATION

| Month Year Start | Month Year End | School Name               | Location | Qualification Obtained |
|------------------|----------------|---------------------------|----------|------------------------|
| 2016             | 2019           | SMK N 1                   | Batam    |                        |
| 2019             | Present        | Batam Tourism Polytechnic | Batam    |                        |

### EXPERIENCE

| Month Year Start | Month Year End | Company                      | Location        | Qualification Obtained |
|------------------|----------------|------------------------------|-----------------|------------------------|
| 2019             | 2019           | Barista at Cetro Coffe       | Batam Center    |                        |
| 2020             | 2021           | Barista at Barras Burger Bar | Baloi           |                        |
| 2022             | Present        | Head Bar at Ruang Temu       | Harboubay Batam |                        |

### SKILL HIGHLIGHTS

| Hard Skill             | Soft Skill      |
|------------------------|-----------------|
| Bartender              | Problem Solving |
| Operated coffe machine | Detail at work  |
| Barista                |                 |
|                        |                 |

### CERTIFICATIONS

|  |
|--|
|  |
|--|

Lampiran 9 Riwayat Hidup Peneliti

## 51% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 44% Internet database
- 19% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 38% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

|   |                                               |     |
|---|-----------------------------------------------|-----|
| 1 | <b>etheses.uin-malang.ac.id</b>               | 5%  |
|   | Internet                                      |     |
| 2 | <b>ejournal.ust.ac.id</b>                     | 3%  |
|   | Internet                                      |     |
| 3 | <b>vitka on 2022-10-04</b>                    | 3%  |
|   | Submitted works                               |     |
| 4 | <b>repository.stiewidyagamalumajang.ac.id</b> | 3%  |
|   | Internet                                      |     |
| 5 | <b>text-id.123dok.com</b>                     | 2%  |
|   | Internet                                      |     |
| 6 | <b>kc.umn.ac.id</b>                           | 2%  |
|   | Internet                                      |     |
| 7 | <b>ejurnal.politeknikpratama.ac.id</b>        | 2%  |
|   | Internet                                      |     |
| 8 | <b>vitka on 2023-01-16</b>                    | <1% |
|   | Submitted works                               |     |

|    |                                                                             |                 |     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 9  | <b>docplayer.info</b>                                                       | Internet        | <1% |
| 10 | <b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b>                                           | Internet        | <1% |
| 11 | <b>ejournal.undiksha.ac.id</b>                                              | Internet        | <1% |
| 12 | <b>vitka on 2022-12-20</b>                                                  | Submitted works | <1% |
| 13 | <b>vitka on 2022-12-27</b>                                                  | Submitted works | <1% |
| 14 | <b>eprints.unmas.ac.id</b>                                                  | Internet        | <1% |
| 15 | <b>journal.btp.ac.id</b>                                                    | Internet        | <1% |
| 16 | <b>Yayasan Vitka on 2022-11-22</b>                                          | Submitted works | <1% |
| 17 | <b>vitka on 2023-01-07</b>                                                  | Submitted works | <1% |
| 18 | <b>repository.umsu.ac.id</b>                                                | Internet        | <1% |
| 19 | <b>repository.uinjambi.ac.id</b>                                            | Internet        | <1% |
| 20 | <b>Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...</b> | Submitted works | <1% |

|    |                                           |     |
|----|-------------------------------------------|-----|
| 21 | <b>repository.stikes-bhm.ac.id</b>        | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 22 | <b>ejournal.stei.ac.id</b>                | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 23 | <b>repository.uinsu.ac.id</b>             | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 24 | <b>eprints.unpak.ac.id</b>                | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 25 | <b>eprints.walisongo.ac.id</b>            | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 26 | <b>Universitas Nasional on 2020-10-03</b> | <1% |
|    | Submitted works                           |     |
| 27 | <b>vitka on 2022-10-20</b>                | <1% |
|    | Submitted works                           |     |
| 28 | <b>123dok.com</b>                         | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 29 | <b>Universitas Pamulang on 2022-12-07</b> | <1% |
|    | Submitted works                           |     |
| 30 | <b>repository.iainpalopo.ac.id</b>        | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 31 | <b>repository.unibos.ac.id</b>            | <1% |
|    | Internet                                  |     |
| 32 | <b>vitka on 2023-01-12</b>                | <1% |
|    | Submitted works                           |     |

|    |                                                                                        |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 33 | Hanny Herlambang Pragowo, Purnama Syae Purrohman. "Strategi Bisn...<br>Crossref        | <1% |
| 34 | Universitas Nasional on 2021-02-23<br>Submitted works                                  | <1% |
| 35 | digilib.uinsgd.ac.id<br>Internet                                                       | <1% |
| 36 | Ali Alloul, Mouhamadou Amar, Mahfoud Benzerzour, Nor-Edine Abriak....<br>Crossref      | <1% |
| 37 | unars on 2023-05-06<br>Submitted works                                                 | <1% |
| 38 | Universitas PGRI Semarang on 2022-07-07<br>Submitted works                             | <1% |
| 39 | Elvira Ariyanto Pakaya, Masri Kudrat Umar, Supartin Supartin, Asri Arbi...<br>Crossref | <1% |
| 40 | Academic Library Consortium on 2020-03-04<br>Submitted works                           | <1% |
| 41 | repository.stieipwija.ac.id<br>Internet                                                | <1% |
| 42 | Universitas Papua on 2023-06-12<br>Submitted works                                     | <1% |
| 43 | ZARIYAH ZARIYAH. "ANALISIS PENGARUH DEBT TO ASSET RATIO, RE...<br>Crossref             | <1% |
| 44 | vitka on 2022-12-25<br>Submitted works                                                 | <1% |

|    |                                           |                 |     |
|----|-------------------------------------------|-----------------|-----|
| 45 | <b>ejournal.poltektegal.ac.id</b>         | Internet        | <1% |
| 46 | <b>tr.scribd.com</b>                      | Internet        | <1% |
| 47 | <b>vitka on 2022-12-30</b>                | Submitted works | <1% |
| 48 | <b>repository.ub.ac.id</b>                | Internet        | <1% |
| 49 | <b>docobook.com</b>                       | Internet        | <1% |
| 50 | <b>Universitas Nasional on 2021-01-21</b> | Submitted works | <1% |
| 51 | <b>conference.binadarma.ac.id</b>         | Internet        | <1% |
| 52 | <b>repository.upbatam.ac.id</b>           | Internet        | <1% |
| 53 | <b>repository.teknokrat.ac.id</b>         | Internet        | <1% |
| 54 | <b>eprint.stieww.ac.id</b>                | Internet        | <1% |
| 55 | <b>Universitas Nasional on 2022-02-02</b> | Submitted works | <1% |
| 56 | <b>vitka on 2022-12-15</b>                | Submitted works | <1% |

|    |                                                                          |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| 57 | Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus on 2021-03-03                    | <1% |
|    | Submitted works                                                          |     |
| 58 | jurnal.pancabudi.ac.id                                                   | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 59 | repositori.uin-alauddin.ac.id                                            | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 60 | repositori.stiamak.ac.id                                                 | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 61 | repository.unwim.ac.id                                                   | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 62 | Muhammad Ilham Sukma, Sukaris Sukaris, Ahmad Qoni Dewantoro, He...       | <1% |
|    | Crossref                                                                 |     |
| 63 | id.123dok.com                                                            | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 64 | repository.usd.ac.id                                                     | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 65 | Sonya Josefian Lasut, Debby Christina Rotinsulu, Daisy S.M. Engka. "A... | <1% |
|    | Crossref                                                                 |     |
| 66 | Universitas Muria Kudus on 2016-09-17                                    | <1% |
|    | Submitted works                                                          |     |
| 67 | eprints.undip.ac.id                                                      | <1% |
|    | Internet                                                                 |     |
| 68 | Annisa Mulia Aghsya, Ratna Septiyanti, Yenni Agustina, Usep Syaipudi...  | <1% |
|    | Crossref                                                                 |     |

|    |                                                                         |                 |     |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 69 | eprints.uny.ac.id                                                       | Internet        | <1% |
| 70 | Feiby Rosali Demmassabu, S.L.H.V. Joyce Lapian, Jeffry L.A. Tampena...  | Crossref        | <1% |
| 71 | core.ac.uk                                                              | Internet        | <1% |
| 72 | id.scribd.com                                                           | Internet        | <1% |
| 73 | adoc.pub                                                                | Internet        | <1% |
| 74 | eprints.umk.ac.id                                                       | Internet        | <1% |
| 75 | repository.radenintan.ac.id                                             | Internet        | <1% |
| 76 | stie-pembangunan on 2023-11-09                                          | Submitted works | <1% |
| 77 | vitka on 2022-12-15                                                     | Submitted works | <1% |
| 78 | Dewa Ayu Sri Wedanti, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, I Putu Nura... | Crossref        | <1% |
| 79 | Mohammad Ali Mahbub. "Pengaruh Media Pembelajaran Berbasis Cisc...      | Crossref        | <1% |
| 80 | repository.ar-raniry.ac.id                                              | Internet        | <1% |

|    |                                                                            |                 |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 81 | repository.btp.ac.id                                                       | Internet        | <1% |
| 82 | repository.unj.ac.id                                                       | Internet        | <1% |
| 83 | vitka on 2022-08-08                                                        | Submitted works | <1% |
| 84 | Dona Elvia Desi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disipli... | Crossref        | <1% |
| 85 | Javier Martín-Núñez, Julia Raya-Benítez, Laura López-López, Andrés C...    | Crossref        | <1% |
| 86 | dspace.uui.ac.id                                                           | Internet        | <1% |
| 87 | Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus on 2021-06-24                      | Submitted works | <1% |
| 88 | Universitas Muria Kudus on 2018-09-13                                      | Submitted works | <1% |
| 89 | Universitas Nasional on 2022-01-31                                         | Submitted works | <1% |
| 90 | jurnal.unimed.ac.id                                                        | Internet        | <1% |
| 91 | Universitas Kristen Satya Wacana on 2018-05-07                             | Submitted works | <1% |
| 92 | rohmat sarman.com                                                          | Internet        | <1% |

|     |                                                                           |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| 93  | Indra S. Boham, Steven Sentinuwo, Alwin Sambul. "Rancang Bangun A...      | <1% |
|     | Crossref                                                                  |     |
| 94  | Universitas Pendidikan Ganesha on 2023-07-10                              | <1% |
|     | Submitted works                                                           |     |
| 95  | eprints.iain-surakarta.ac.id                                              | <1% |
|     | Internet                                                                  |     |
| 96  | lib.unnes.ac.id                                                           | <1% |
|     | Internet                                                                  |     |
| 97  | repository.unhas.ac.id                                                    | <1% |
|     | Internet                                                                  |     |
| 98  | Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...      | <1% |
|     | Submitted works                                                           |     |
| 99  | Universitas Singaperbangsa Karawang on 2021-04-28                         | <1% |
|     | Submitted works                                                           |     |
| 100 | repository.its.ac.id                                                      | <1% |
|     | Internet                                                                  |     |
| 101 | vitka on 2022-12-15                                                       | <1% |
|     | Submitted works                                                           |     |
| 102 | Nurul Aktifah, Endah Winarni, Mariya Ulfa. "Evaluation of Posbindu cad... | <1% |
|     | Crossref                                                                  |     |
| 103 | Udayana University on 2022-07-07                                          | <1% |
|     | Submitted works                                                           |     |
| 104 | journal.admi.or.id                                                        | <1% |
|     | Internet                                                                  |     |

|     |                                                                             |                 |     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 105 | repository.uin-suska.ac.id                                                  | Internet        | <1% |
| 106 | Universitas Putera Batam on 2019-11-07                                      | Submitted works | <1% |
| 107 | repository.uniba.ac.id                                                      | Internet        | <1% |
| 108 | Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh ...    | Crossref        | <1% |
| 109 | Maretta Ginting, Ronnie Togar Mulia Sirait, Hilda Syaf'aini Harefa. "Pen... | Crossref        | <1% |
| 110 | Shafa Aminudin, Sri Murni, Victoria N. Untu. "ANALISIS KINERJA KEUA...      | Crossref        | <1% |
| 111 | Suwardi Suwardi. "PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHAD...                  | Crossref        | <1% |
| 112 | Universitas Pamulang on 2022-02-21                                          | Submitted works | <1% |
| 113 | Universitas Putera Batam on 2020-12-04                                      | Submitted works | <1% |
| 114 | ecampus.poltekkes-medan.ac.id                                               | Internet        | <1% |
| 115 | Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...        | Submitted works | <1% |
| 116 | Maria Beatrison Sapta, Gendro Wiyono, Risal Rinofah. "Pengaruh Retur...     | Crossref        | <1% |

|     |                                                                          |     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| 117 | Universitas Negeri Jakarta on 2018-02-05                                 | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |
| 118 | digilib.uinsa.ac.id                                                      | <1% |
|     | Internet                                                                 |     |
| 119 | eprints.untirta.ac.id                                                    | <1% |
|     | Internet                                                                 |     |
| 120 | repository.uma.ac.id                                                     | <1% |
|     | Internet                                                                 |     |
| 121 | ejournal.stei.ac.id                                                      | <1% |
|     | Internet                                                                 |     |
| 122 | Cornelia Dumarya Manik. "Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan ...     | <1% |
|     | Crossref                                                                 |     |
| 123 | Tengku Putri Lindung Bulan, Riny Chandra. "The Effect of Ewom, Digita... | <1% |
|     | Crossref                                                                 |     |
| 124 | Universitas Hang Tuah Surabaya on 2023-02-10                             | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |
| 125 | Universitas Muria Kudus on 2018-08-11                                    | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |
| 126 | Universitas Nasional on 2021-01-25                                       | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |
| 127 | Universitas Nasional on 2022-08-10                                       | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |
| 128 | Universitas Nasional on 2022-08-10                                       | <1% |
|     | Submitted works                                                          |     |

|     |                                                                          |                 |     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|
| 129 | repository.uinjkt.ac.id                                                  | Internet        | <1% |
| 130 | Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...     | Submitted works | <1% |
| 131 | Politeknik Negeri Bandung on 2017-06-22                                  | Submitted works | <1% |
| 132 | Supiani Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, Hatta Fakhrurrozi. "Man... | Crossref        | <1% |
| 133 | Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-19                                 | Submitted works | <1% |
| 134 | digilib.unpas.ac.id                                                      | Internet        | <1% |
| 135 | e-theses.iaincurup.ac.id                                                 | Internet        | <1% |
| 136 | epub.imandiri.id                                                         | Internet        | <1% |
| 137 | repositori.buddhidharma.ac.id                                            | Internet        | <1% |
| 138 | vitka on 2023-01-06                                                      | Submitted works | <1% |
| 139 | Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...     | Submitted works | <1% |
| 140 | M. Bariq Naufal Afif, Mohammad Kurniawan, Meilin Veronica. "Pengar...    | Crossref        | <1% |

|     |                                                                                        |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 141 | Nova Riana, Rieke Sri Rizki Asti Karini, Satria Delonika Regiawan. "Pen...<br>Crossref | <1% |
| 142 | Universitas Papua on 2023-01-25<br>Submitted works                                     | <1% |
| 143 | Universitas Pendidikan Indonesia on 2019-06-19<br>Submitted works                      | <1% |
| 144 | Universitas Putera Batam on 2023-02-01<br>Submitted works                              | <1% |
| 145 | Universitas Respati Indonesia on 2021-10-25<br>Submitted works                         | <1% |
| 146 | Universiti Teknologi Petronas on 2023-08-23<br>Submitted works                         | <1% |
| 147 | Yoel Panjaitan, Muhammad Ihsan Zul, Ibnu Surya. "Sistem Pemilah Top...<br>Crossref     | <1% |
| 148 | danielstephanus.wordpress.com<br>Internet                                              | <1% |
| 149 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id<br>Internet                                     | <1% |
| 150 | kopusat.turnitin@gmail.com on 2023-02-24<br>Submitted works                            | <1% |
| 151 | pt.scribd.com<br>Internet                                                              | <1% |
| 152 | repository.stienobel-indonesia.ac.id<br>Internet                                       | <1% |

|     |                                                                      |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-----|
| 153 | Universitas Putera Batam on 2020-12-01                               | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 154 | Erye Taengetan, Bernhard Tewal, MacDonald B. Walangitan. "PENGAR...  | <1% |
|     | Crossref                                                             |     |
| 155 | Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-... | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 156 | Muhammad Mansyur. "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terha...   | <1% |
|     | Crossref                                                             |     |
| 157 | Sriwijaya University on 2023-06-29                                   | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 158 | UIN Raden Intan Lampung on 2020-07-13                                | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 159 | Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-13                | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 160 | Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2013-01-17                     | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 161 | Universitas Muria Kudus on 2019-03-12                                | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 162 | Universitas Nasional on 2022-02-06                                   | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 163 | Universitas Putera Batam on 2018-11-30                               | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |
| 164 | Universitas Putera Batam on 2020-12-02                               | <1% |
|     | Submitted works                                                      |     |

|     |                                                          |     |
|-----|----------------------------------------------------------|-----|
| 165 | <b>stie-pembangunan on 2023-11-10</b><br>Submitted works | <1% |
| 166 | <b>vitka on 2022-12-15</b><br>Submitted works            | <1% |
| 167 | <b>vitka on 2022-12-20</b><br>Submitted works            | <1% |

## ● Excluded from Similarity Report

- Manually excluded sources

---

### EXCLUDED SOURCES

**vitka on 2022-12-28**

Submitted works

**77%**