

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI KERJA.**

153  
wib  
h



UNIVERSITARIAN		
No. INV.	181	/ P / e1
No. PEN.		
PARAP.	Monev 161 28.02.95	

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
1995**

1995

SEMARANG

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

FAKULTAS PSIKOLOGI

88/6.111.08000.50150/PS/587

LIANA DEWI WIBOWO

Oleh :

Derajat Sarjana Psikologi

Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Katolik Soegijapranata Untuk Memenuhi Sebagian

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI KERJA

Diperolehkannya di depan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal:

31 Januari 1995

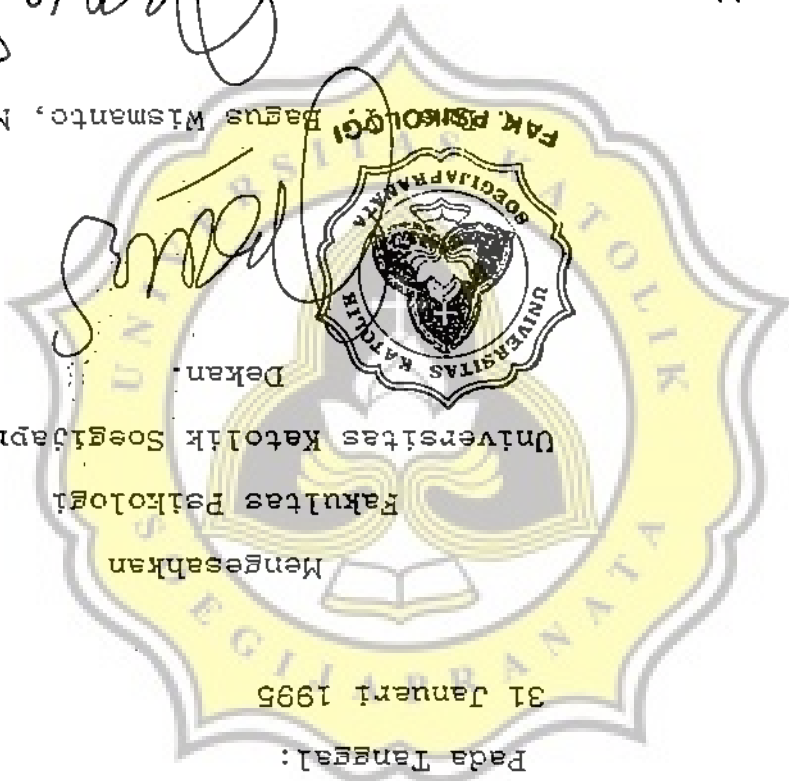
Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Soegijapranata

Dekan:

FAK. PSIKOLOGI (Bagus Wisanto, MS)



Dewan Penguji :

1. Drs. Bagus Wisanto, MS

2. Drs. Asmadi Aise, SU

3. Drs. Singgih WS, SU

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Karya kecil ini kupersembahkan  
untuk yang kusayang: Mama dan  
Papa, atas segala doa dan dukungan-  
nya, serta kakaku.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa terselenggaranya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dorongan semangat sehingga kesulitan-kesulitan yang timbul selama pembuatan skripsi ini dapat terlewat. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Drs. Y. Bagus. Wisanto MS, selaku Dekan Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang yang telah berkenan memberikan bantuan dan rekomendasi kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
2. Drs. Asmadi Alia SU, selaku dosen pembimbing utama yang penuh kesabaran telah mencurahkan waktu dan tenaga memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.
3. Dra. Yang Roswita, selaku dosen pembimbing kedua yang telah mencurahkan waktu, tenaga dan memberikan dorongan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Rachmad Djati dan Drs. Yoseph Wijokongko, selaku dosen wali penulis selama studi di Fakultas Psikologi.
5. Drs. Darmanto Jatman SU dan Drs. Andrian Permadi yang banyak memberikan pendapat dan masukan-masukan kepada penulis.

6. Gito Andoko, SH selaku manajer personalia dari P.T. Djarum Semarang, yang telah banyak memberikan fasilitas demi mendukung kelancaran penelitian yang penulis lakukan.
7. Mama dan Papa tersayang yang telah banyak memberikan dukungan dan dorongan semangat serta doa kepada penulis.
8. Algernon dan Ratna yang banyak memberikan bantuan fasilitas kepada penulis sampai terselesainya skripsi ini.
9. Walter CB yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi.
10. Antonius Budi Dharmono, sahabat terbaik penulis yang banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat.
11. Segenap dosen di Fakultas Psikologi Unika Soegija-pranata Semarang yang telah membantu penulis selama penulis menempuh studi.
12. Segenap staf perpustakaan yang telah membantu penulis selama studi.

Halaman	
1	HALAMAN JUDUL .....
11	HALAMAN PENGESAHAN .....
111	HALAMAN PERSEMBAHAN .....
1v	UCAPAN TERIMA KASIH .....
vi	DAFTAR ISI .....
ix	DAFTAR TABEL .....
x	DAFTAR LAMPIRAN .....
	<b>BAB I PENDAHULUAN</b>
1	A. Latar Belakang Masalah .....
7	B. Tujuan Penelitian .....
7	C. Manfaat Penelitian .....
	<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>
8	A. Motivasi Kerja .....
8	1. Pengertian Motivasi Kerja .....
11	2. Teori Motivasi .....
	3. Faktor-faktor Yang Mempenga-
20	ruhi Motivasi Kerja .....
22	4. Langkah-langkah Memotivasi .....
23	5. Masalah-masalah Dalam
	Motivasi .....
	B. Persepsi Terhadap Program Kese-
25	jahteraan Karyawan .....
25	1. Pengertian Persepsi .....

DAFTAR ISI

28 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi .....

31 3. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan .....

33 4. Sasaran Program Kesejahteraan Karyawan .....

35 5. Persepsi Karyawan Terhadap Program Kesejahteraan .....

38 6. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan .....

42 C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Program Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja .....

45 D. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Motivasi Kerja .....

47 E. Hipotesis .....

BAB III METODE PENELITIAN

48 A. Identifikasi Variabel .....

48 B. Definisi Operasional .....

48 1. Persepsi Terhadap Program Kesejahteraan Karyawan .....

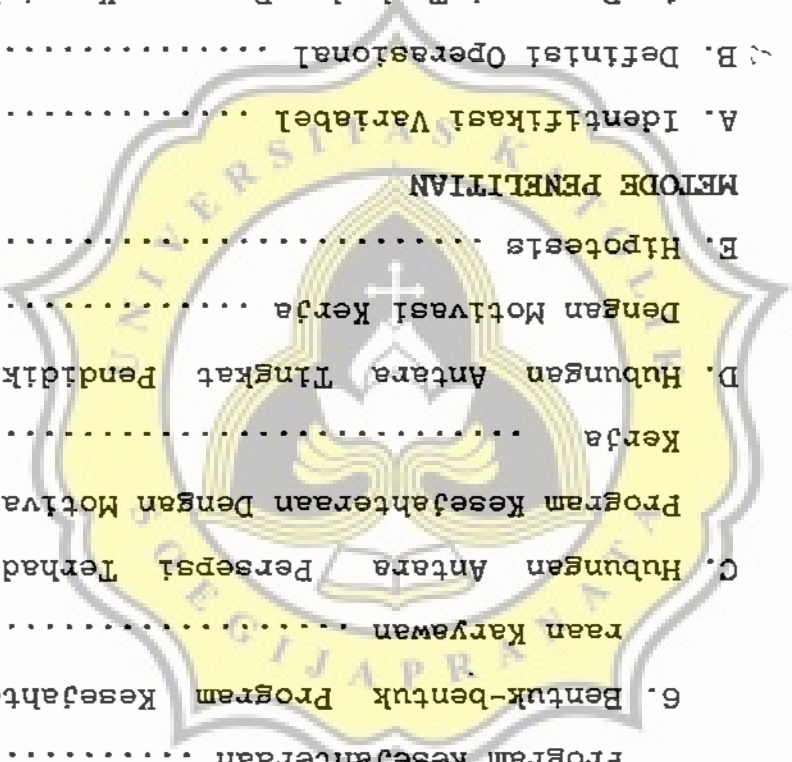
48 2. Motivasi Kerja .....

49 3. Tingkat Pendidikan .....

49 C. Populasi dan Teknik Sampling .....

50 D. Metode Pengumpulan Data .....

52 E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....





74	.....	DAFTAR PUSTAKA
73	.....	B. Saran-saran
72	.....	A. Kesimpulan
		<b>PENUTUP</b>
68	.....	E. Pembahasan
66	.....	D. Analisis Data dan Hasil Peneltian
65	.....	C. Pelaksanaan Penelitian
61	.....	4. Validitas dan Reliabilitas
61	.....	3. Uji Coba Angket
60	.....	2. Sistem Penyekoran Angket
58	.....	1. Penyusunan Angket
58	.....	B. Persiapan Penelitian
57	.....	Djarum
		A. Sekilas Tentang Perusahaan P.T.
		<b>PENELITIAN</b>
		<b>PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL</b>
55	.....	F. Teknik Analisis Data
53	.....	2. Uji Reliabilitas Alat Ukur
52	.....	1. Uji Validitas Alat Ukur



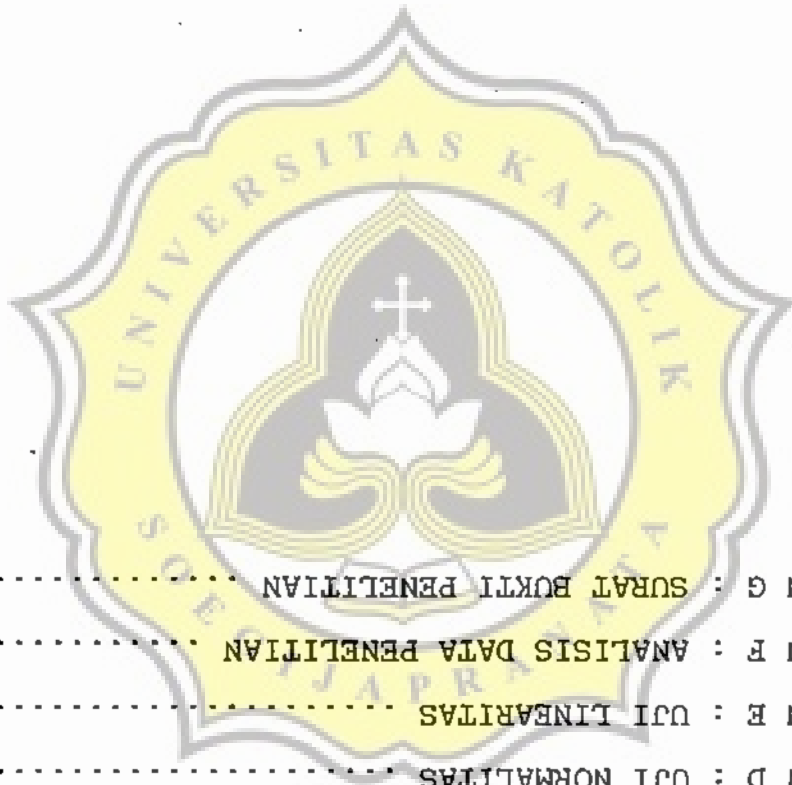


65	..... ket Motivasi Kerja
63	..... IV. Susunan aitem yang valid dan gugur untuk ang- Kesejahteraan
60	..... untuk angket Persepsi Terhadap Program kese- III. Susunan aitem yang valid dan gugur untuk
59	..... II. Komposisi dan jumlah aitem Motivasi kerja ... hadap Program Kesejahteraan
	I. Komposisi dan jumlah aitem Persepsi Terhadap

Halaman

TABEL

DAFTAR TABEL



141	.....	LAMPIRAN G : SURAT BUKTI PENELITIAN
126	.....	LAMPIRAN F : ANALISIS DATA PENELITIAN
120	.....	LAMPIRAN E : UJI LINEARITAS
116	.....	LAMPIRAN D : UJI NORMALITAS
107	.....	LAMPIRAN C : TABULASI DATA PENELITIAN
84	.....	LAMPIRAN B : TABULASI DAN VALIDITAS-RELIABILITAS
77	.....	LAMPIRAN A : ALAT PENGUMPUL DATA

Halaman

DAFTAR LAMPIRAN

Setiap dengan perkembangan kemajuan jaman, dengan segala permasalahannya yang semakin kompleks, maka dalam kehidupan bermasyarakatpun akan semakin banyak tuntutan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga mau tidak mau setiap anggota masyarakat dituntut untuk semakin kritis dalam usahanya menyesuaikan diri, mengantisipasi perubahan jaman, sekaligus untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya.

Dalam usaha untuk mengantisipasi tuntutan hidup yang semakin banyak dan berat diperlukan suatu langkah efektif dan efisien dan dibutuhkan pula adanya kerjasama di antara individu tersebut. Hal ini diperlukan untuk mencapai hasil yang mungkin menjadi tujuan bersama.

Lebih lanjut berkaitan dengan hal tersebut, dalam dunia organisasipun terutama organisasi industri mutlak diperlukan adanya suatu bentuk kerjasama antara orang-orang yang terlibat di dalamnya, karena tujuan dari dilaksanakannya suatu organisasi adalah sebagai sarana untuk melakukan aktivitas bersama dan juga sebagai sarana penampung aspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Aktivitas di dalam perusahaan selalu ditunjukkan untuk

## A. Latar Belakang Masalah

### PENDAHULUAN

#### BAB I

mencapai suatu tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan faktor-faktor produksi yang dikelola sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor-faktor produksi tersebut antara lain yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia dan modal.

Diantara faktor-faktor produksi tersebut, faktor sumber daya manusia memegang peran penting. Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang mutlak harus ada dalam setiap perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Apabila pada unsur manusia ini ada kelemahan, maka akan mengakibatkan lemahnya perusahaan, misalnya tenaga kerja kurang ahli, ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat karyawan untuk berprestasi, tingkat labur turnover dan tingkat absensi yang tinggi, yang semuanya berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang hidup, mempunyai pikiran dan perasaan, yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi lainnya. Manusia mempunyai sikap, cara berpikir dan tingkah laku yang berbeda-beda, selain itu manusia mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam yang harus dipenuhi, kebutuhan ini berbeda-beda antara individu yang satu dengan lainnya. Ini merupakan masalah yang rumit, oleh karena itu perusahaan harus memberi perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusia ini.



kebutuhan itu akan dilalui secara berjenjang. Kebutuhan manusia itu membentuk suatu hirarki, maknanya bahwa ran tentang kebutuhan manusia. Menurut kebutuhan Maslow (1970) mengembangkan suatu kerangka pemiki-

karyawannya.

Impian yang mampu menyelami kebutuhan dari masing-masing mendorong individu yang lain. Jadi dibutuhkan seorang kan sesuatu aktivitas, mungkin berbeda dengan apa yang penting. Apa yang mendorong seorang individu untuk melaku- sama dan disini faktor motivasi memegang peranan yang yang dibutuhkan oleh masing-masing individu jadi tidak hidupnya. Sehingga dalam perkembangan lebih lanjut, apa tujuan-tujuan yang ingin dicapai serta harapan-harapan berbagai perbedaan baik dari latar belakang kehidupannya, katnya mereka adalah terdiri dari individu yang mempunyai tidak dapat dikatakan mudah dan ringan, karena pada ke- memotivasi para karyawan ini menjadi suatu tugas yang dilabakan begitu saja keberadaannya. Oleh karena itu tugas daya manusia merupakan faktor yang penting dan tidak dapat disebabkan karena dalam suatu perusahaan faktor sumber akhirnya akan mencapai prestasi sebaik mungkin. Hal ini mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dan pada menjadi bawahannya di dalam perusahaan itu agar mereka untuk dapat memotivasi para individu di sekelilingnya yang haan, seorang manajer dalam memimpin perusahaan dituntut organisasi, maka dalam organisasi industri atau perusa- Dengan banyaknya individu yang terlibat dalam suatu



yang lebih rendah tingkatannya harus dipuaskan lebih dahulu sebelum orang merasakan timbulnya kebutuhan yang lebih tinggi dan terdorong untuk berusaha memuaskannya. Kebutuhan tersebut terbentuk mulai dari kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis kemudian kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan sampai pada kebutuhan yang paling atas yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Berbicara mengenai motivasi, pada hakikatnya motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat ataupun dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut dengan pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya atau tinggi rendahnya motivasi kerja dari seorang tenaga kerja akan turut menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja ini, sering pula kita jumpai dalam suatu perusahaan terjadi pemogokan kerja, untuk rasa dan sebagainya yang dilakukan para karyawan, karena mereka merasa tidak puas dengan kebijakan dari perusahaan. Maka para karyawan itu melakukan aksi protes untuk menuntut kenaikan gaji dan perbaikan kesejahteraan karyawan. Motivasi kerja mereka menjadi menurun karena tidak didapat suatu keselesaan dalam hubungan antara apa yang ingin mereka dapatkan dari perusahaan dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Perusahaan menganggap para karyawan itu mauya hanya menuntut gaji, sedangkan dari para karyawan

sendiri merasa sudah bekerja keras untuk perusahaan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Setiap perusahaan menginginkan para karyawannya mempunyai kerja yang tinggi, yang umumnya mendorong mereka untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya, ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya yaitu karena perusahaan kurang memperhatikan masalah kesejahteraan karyawan. Disebutkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu rasa aman, masa depan, jenis pekerjaan yang cocok, nama baik tempat kerja, rekan sekerja, status yang menyenangkan, jam kerja, kondisi kerja, jaminan sosial dan faktor gaji (Blum dan Naylor, 1968).

Pada saat ini jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia, atau dengan kata lain penawaran lebih besar daripada permintaan. Situasi seperti ini mengakibatkan perusahaan mempunyai peluang untuk berlaku sewenang-wenang terhadap karyawan di perusahaannya, hanya mau mendapatkan hasil sebesar mungkin tanpa memberikan imbalan yang sepadan. Manusia semata-mata dianggap sebagai faktor produksi saja tanpa memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraannya. Sebabnya hal ini akan merugikan perusahaan sendiri, karena ketidakpuasan karyawan bisa mengakibatkan hilangnya semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi dan kuragan-kuragan lain yang besar pengaruhnya bagi efektivitas



perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperha-  
tikan kesejahteraan karyawan dengan melihat faktor-  
faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka.  
Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan  
adalah mewujudkan suatu program kesejahteraan karyawan.  
Program kesejahteraan karyawan merupakan imbalan peleng-  
kap, yang pada umumnya terdiri dari berbagai tunjangan,  
fasilitas dan lain-lain. Proposal biaya program kesejahate-  
raan karyawan naik dari tahun ke tahun. Hal ini menunjuk-  
kan bahwa program kesejahteraan karyawan mempunyai peranan  
yang semakin besar dalam perusahaan.  
Program kesejahteraan karyawan yang direncanakan dan  
dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan kepuasan dalam  
diri karyawan. Kepuasan yang terjadi akan membantu usaha  
pemeliharaan karyawan. Usaha pemeliharaan dalam hal ini  
tidak hanya menyangkut mengenal pencegahan kehilangan  
karyawan, tetapi terutama untuk pemeliharaan sikap-sikap  
yang menguntungkan perusahaan atau dalam hal ini mening-  
katkan motivasi kerja para karyawan. Meningkatkan motivasi  
kerja akan mendorong mereka untuk lebih berprestasi dalam  
melaksanakan pekerjaannya.  
Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang baik  
dan terpadu akan membawa berbagai dampak positif, misalnya  
memelihara dan meningkatkan kesegaran jasmani dan rohani  
karyawan, mengurangi perasaan cemas dan tidak pasti akan  
hari tua, menciptakan ketenangan dalam bekerja dan lain-  
lain. Kesemuanya itu akhirnya diharapkan dapat memelihara  
dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Mengingat pentingnya hal ini, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang masalah kesejahteraan karyawan, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul: "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA".

### B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja.

### C. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan dalam menangani masalah motivasi kerja dalam perusahaan.

2. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman praktis dan mengertai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan serta hubungannya dengan motivasi kerja.

3. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pimpinan dibantu oleh orang lain yaitu para kerjanya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan harus dapat menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja mental.

terlebih dahulu kebutuhan apa yang mendesak dan fundasi apa yang mendorong seseorang bekerja perlu diketahui yang mendesaknya. Oleh karena itu untuk mengetahui motivasi-demikian perilaku manusia ditentukan oleh kebutuhan mana ushanya dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan Perilaku manusia sebagian besar ditentukan oleh dengan kebutuhan yang lain.

Juga seringkali terjadi konflik antara kebutuhan yang satu hidupnya. Kebutuhan itu jumlahnya tidak hanya satu dan Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ialah motif. Kebutuhan, keinginan dan dorongan atau dengan but. Ada yang menyebut penuhi perilaku tersebut dengan cara tertentu untuk mempengaruhi perilaku tersebut individu ada sesuatu yang menentukan perilaku, yang bekerja Ahli-ahli psikologi berpendapat bahwa dalam diri

## 1. Pengertian Motivasi Kerja

### A. Motivasi Kerja

## TINJAUAN PUSTAKA

### BAB II

tertentu sehingga motivasi kerja karyawan meningkat atau stabil. Hal ini bukan merupakan hal yang mudah karena masalah motivasi merupakan hal yang kompleks.

Pada karyawan itu mempunyai latar belakang pengalamannya, harapan, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Mereka mempunyai sudut pandang yang berlainan sehingga reaksi mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan juga berbeda.

Sebelum membahas masalah motivasi lebih lanjut, perlu kiranya diketahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan motif dan motivasi.

Gurainik (1979) mendefinisikan motif sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Koontz (1980) mengatakan bahwa suatu motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberikan kekuatan, yang menggerakkan atau yang menggerakkan, karenanya disebut penggerak atau motivasi dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Mendukung pendapat di atas, menurut Maslow (dalam Moekijat, 1984) motif dimaksudkan segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dari definisi-definisi tentang motif tersebut diatas dapatlah disimpulkan, bahwa motif adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Terry (1977) motivasi adalah keinginan di dalam individu yang ditimbulkan dalam sebuah aksi.



Apabila pengertian di atas dikaitkan dengan tingkah laku kerja individu, maka motivasi kerja menurut As'ad (1984) adalah keadaan dalam diri individu yang menimbulkan itu sendiri seperti gaji.

Iuar aktivitas kerja tetapi berhubungan dengan pekerjaan orang lain, sedangkan reward eksternal merupakan faktor di aman, rasa memiliki, kecemasan, prestasi dan rasa dihargai suatu pekerjaan dan etanya psikologis, seperti perasaan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dengan pelaksanaan (1981) yang mengatakan bahwa reward internal merupakan Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Hampton eksternal.

atau aktivitas untuk mendapatkan imbalan atau reward motivasi ekstrinsik sebagai motivasi untuk melakukan tugas langsung berhubungan dengan tugas itu sendiri, sedangkan imbalan atau reward yang jelas kelihatan, kecuali yang melakukan tugas atau aktivitas yang tidak berdasarkan atas takan bahwa motivasi intrinsik sebagai motivasi untuk White ( dikutip oleh Daniel dan Easer, 1980 ) menga- maupun dari luar diri seseorang.

dalam diri individu. Motivasi dapat timbul dari dalam diri dorongan serta stimulus yang terpadu pada suatu proses perwujudan dari bertingkahnya motif-motif dan dorongan- Drever ( 1975 ) mengatakan bahwa motivasi adalah atau untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Koontz ( 1984 ) motivasi menunjukkan dorongan atau usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan



Dewasa ini banyak dikenal teori motivasi. Masing-masing teori membahas mengenai mengapa orang terdorong untuk bertingkah laku tertentu dengan berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. Dalam skripsi ini akan dibahas teori motivasi dari Maslow, Herzberg dan McClelland.

## 2. Teori Motivasi

semangat atau dorongan untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi kerja bisa ditimbulkan oleh faktor intrinsik yaitu kebutuhan atau keinginan yang ada dalam diri individu, maupun oleh faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berhubungan dengan reward eksternal.

Kartono (1985) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja (uang) tetapi juga kebutuhan sosial seperti nilai sosial dalam bentuk respect, penghargaan, kekaguman teman terhadap dirinya dan sebagainya.

Manullang (1981) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk melakukan suatu aktivitas. Motivasi kerja terdiri dari motivasi kerja yang timbul dari dalam diri individu dan juga yang timbul dari luar diri individu.

a. Maslow ( 1979 ) mengemukakan teori pemenuhan kebutuhan ( Satisfaction of needs theory ). Teori ini didasarkan pada batasan-batasan sebagai berikut:

- (1) Bahwa kebutuhan manusia disusun dalam suatu hirarki kepentingan, yang dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah sampai dengan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut secara urut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan akhirnya kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan yang paling mendasak akan menguasai sementara kebutuhan yang kurang mendasak kurang dipentingkan bahkan kadang dilupakan.
- (2) Manusia mempunyai keinginan yang tidak henti-henti, karena itu semua kebutuhan tidak pernah dapat dipenuhi secara sempurna. Begitu kebutuhan itu terpenuhi, potensi dasarnya menjadi berkurang dan kebutuhan lainnya muncul menggentikannya. Kejadian demikian merupakan proses yang tidak pernah berakhir yang mulai mendorong manusia untuk berusaha keras agar dapat memenuhi kebutuhannya.
- (3) Sesekali suatu kebutuhan dapat dipenuhi dengan agak baik, tidak lama setelah memotivasi tingkah laku manusia selanjutnya didorong oleh ketidak puasan yang lebih tinggi tingkatannya, akan tetapi ia dapat didorong ke dalam suatu tujuan yang sebaliknya jika suatu tingkat kebutuhan yang lebih rendah terancam.
- (4) Kebutuhan itu saling tergantung dan saling melengkapi. Sejak suatu kebutuhan menghilang, maka kebu-

tuhan yang lainnya muncul mengantiknya.  
Secara lebih rinci, uraian kelima hirarki kebutuhan dasar manusia tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok manusia karena melalui pemuasan terhadap kebutuhan ini, manusia secara minimal dapat bertahan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan dan lain-lain. Jadi pemuasannya berupa benda atau alat lainnya yang dapat diukur dengan nilai uang.

(2) Kebutuhan akan rasa aman. Manusia membutuhkan perlindungan dari suatu bahaya atau ancaman. Manusia dalam bekerja membutuhkan keamanan jiwa dan juga keamanan dalam arti adanya jaminan secara ekonomis untuk hari depannya.

(3) Kebutuhan sosial. Manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yaitu untuk diterima oleh lingkungannya atau orang lain dimana dia hidup atau bekerja dan untuk ikut serta didalamnya. Pemuasan kebutuhan ini diperoleh melalui interaksi sosial antar individu dimana seseorang merasa terlibat.

(4) Kebutuhan memperoleh penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan terhadap diri pribadi, pandangan baik dari pihak lain, diakui kedudukannya dan keberhasilannya.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini berhubungan dengan kemampuan dan prestasi. Manusia ingin mengembangkan kapasitas mentalnya dan kapasitas kerjanya



melalui berbagai cara seperti job training, seminar, pendidikan akademis dan sebagainya, untuk mendapatkan kepuasan dirinya.

Teori motivasi Maslow ini didasarkan atas tingkat-tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatan-nya. Maslow berpendapat, bila kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah sudah terpenuhi maka pemenuhan kebutuhan tadi menimbulkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat selanjutnya (Bannon, 1979).

b. Herzberg (dikutip oleh Moekijat, 1984) mengemukakan-

kan suatu model motivasi yang disebut The two model of motivation. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok kebutuhan yang berlainan, yang mempengaruhi perilaku dengan cara yang berlainan. Herzberg mengatakan bahwa bila individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa gelisah menghadapi lingkungan tempat mereka bekerja.

Kelompok kebutuhan itu dibagi dua yaitu kelompok Disatisfiers (hygiene factor) atau faktor ekstrinsik dan kelompok Satisfiers (motivator factor) atau faktor intrinsik. Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan oleh Herzberg dikenal sebagai teori motivasi dua faktor atau Motivation - Hygiene Theory.

Disatisfiers atau hygiene factor yaitu semua faktor yang mempunyai andil lebih besar pada rasa tidak-bahagia atau tidak puas dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan itu

sendiri dan lebih berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana suatu pekerjaan dilakukan.

Faktor ini sangat penting untuk memelihara suatu tingkat kepuasan yang layak bagi karyawannya. Perbaikan terhadap faktor ini akan menghilangkan atau mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan dan memang bukan sumber kepuasan. Dissatisfiers ini bukan merupakan faktor pendorong bagi motivasi tetapi keberadaananya mutlak diperlukan untuk menunjang pemeliharaan suatu tingkat kepuasan yang layak bagi karyawannya.

Menurut Gibson dkk (1982) yang termasuk dalam Dissatisfiers adalah: 1) gaji atau upah, 2) keamanan atau keselamatan kerja, 3) mutu dari supervisi teknis, dan 4) hubungan interpersonal.

Menurut Moeckijat (1984) yang termasuk dalam Dissatisfiers adalah: 1) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, 2) supervisi, 3) kondisi-kondisi kerja, 4) hubungan antar interpersonal, 5) gaji atau upah, 6) status dan 7) keamanan perusahaan.

Faktor-faktor hygiene tidak mengakibatkan penting-katan dalam kapasitas hasil kerja tetapi faktor tersebut hanya mencegah kerugian-kerugian dalam hasil kerja karena pembatasan kerja.

Apabila kebutuhan-kebutuhan yang bersifat hygiene tidak dipenuhi maka individu akan merasa tidak puas, jika kebutuhan ini dipenuhi tidak akan menjadikan individu puas secara berlebihan.

Kebutuhan hygiene merupakan bagian yang mutlak dari

motivasi dan harus dipenuhi karena kebutuhan ini sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Herzberg memandang bahwa faktor ini bersifat hanya mempertahankan atau memelihara.

Satisfiers atau motivational factor. Faktor ini merupakan faktor yang secara langsung memberi makna pada isi kerja dan mempunyai andil paling besar terhadap ketidakpuasan dalam bekerja. Termasuk dalam Satisfiers ini adalah: 1) Prestasi (achievement), 2) pengakuan

(recognition), 3) tanggung jawab (responsibility), 4) kemajuan (advancement), 5) pekerjaan itu sendiri (the work itself) dan 6) adanya kemungkinan untuk berkembang.

Dua prinsip utama dari teori dua faktor dari Herzberg adalah:

1) Perbaikan dalam dissatisfiers atau hygiene factor dapat mencegah dan atau mengurangi ketidakpuasan dalam bekerja, tetapi tidak bisa memperbaiki tingkat kepuasan kerja.

2) Perbaikan dalam satisfiers atau motivator dapat meningkatkan atau memperbaiki kepuasan kerja.

Teori Maslow bermanfaat dalam memperkenalkan kebutuhan-kebutuhan atau motif, sedangkan Herzberg memberikan kepada kita pandangan kepada tujuan-tujuan dan insentif yang cenderung memenuhi kebutuhan ini.

Dengan demikian apabila mengetahui apa yang menjadi kebutuhan kekuatan (Maslow) yang tinggi dari individu kemudian ingin mempengaruhinya, maka hendaknya dapat

mentukan tujuan-tujuan ( Herzberg ) apakah yang dapat diberikan dalam lingkungan untuk memotivasi individu tersebut.

Dua pendekatan teori Maslow dan Herzberg juga dirangkum oleh ahli lain yaitu Dubrin ( 1984 ), yang mengatakan bahwa teori hirarki kebutuhan dan teori dua faktor bersifat saling mendukung. Faktor intrinsik (motivator) berkaitan dengan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, sedangkan faktor ekstrinsik ( hygiene ) berkaitan dengan tingkat kebutuhan yang lebih rendah. Kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan merupakan faktor intrinsik, sedangkan kebutuhan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis merupakan faktor ekstrinsik. Selanjutnya oleh Robbin (1986) dikemukakan bahwa yang termasuk faktor intrinsik adalah: a) prestasi, b) pengakuan, c) tanggung jawab, d) kemajuan dan e) pekerjaan itu sendiri, sedangkan yang termasuk faktor ekstrinsik adalah: a) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, b) penghasilan, c) hubungan interpersonal, d) kondisi kerja dan e) gaji.

c. Mc Clelland ( 1967 ) berpendapat bahwa ada tiga macam motif atau kebutuhan ( needs ) yang relevan dengan situasi lingkungan kerja.

1. The need for achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan untuk mencapai sukses.

2. The need for power, yaitu kebutuhan untuk dapat memerintah orang lain.

### 3. The need for affiliation, yaitu kebutuhan akan

kawan dan hubungan akrab antar pribadi.  
Ketiga kebutuhan ini merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi kerja seseorang dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Mc Clelland ( 1967 ) menggunakan istilah  $\Pi$  - ach untuk motif berprestasi. Motif berprestasi adalah suatu ukuran keungulan. Adapun ukuran keungulan ini dapat dengan cara membandingkan dengan prestasi orang lain atau dapat juga dengan membandingkan dengan prestasi sendiri sebelumnya. Menurut Mc Clelland, orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, mempunyai sikap yang positif terhadap situasi berprestasi. Individu yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi cenderung untuk mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap diri sendiri, mempunyai tanggung jawab dan senang menghadapi tantangan untuk berprestasi daripada imbalannya. Tipe orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi adalah selalu berusaha bekerja lebih baik, pada pekerjaan yang bereisiko tinggi.

Motif berkuasa  $\Pi$  - power mendorong individu untuk menguasai dan memanfaatkan orang lain. Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi, suatu kelompok atau organisasi atau memasuki organisasi yang mempunyai prestasi, mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, juga mempunyai semangat kompetitif lebih pada jabatan daripada prestasi.



Individu tipe demikian senang bila diberi jabatan yang dapat memerintah orang lain.

Motif berafiliasi n - aff adalah motif yang mendorong seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain, terutama dengan kelompoknya, menyenangkan orang lain dan mendapat afeksi dari orang lain, menunjukkan dan memelihara afeksi dari orang lain, memelihara sikap setia terhadap keluarga dan teman. Tipe individu yang mempunyai motif afiliasi tinggi adalah kurang senang kompetitif, mereka lebih senang berkecambah dan memelihara hubungan antar personal yang akrab. Dorongan ini universal terhadap semua orang, hanya intensitasnya tergantung pada beberapa faktor, seperti kebudayaan, nilai-nilai dan kebiasaan. Sehubungan dengan landasan teori yang digunakan, teori Maslow akan digunakan sebagai landasan utama dengan berbagai pertimbangan:

(a) Karena memang pada dasarnya disadari bahwa manusia selalu mempunyai kebutuhan yang tidak pernah puas. Kebutuhan yang satu telah terpenuhi maka kebutuhan yang lain akan muncul mengganjaknya. Hal ini akan menjadi kan manusia selalu termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya.

(b) Diasumsikan bahwa kebutuhan manusia memang bertahap dari kebutuhan yang paling rendah menaifak pada kedudukan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah tingkatakannya harus dipuaskan lebih dahulu sebelum orang merasakan timbulnya kebutuhan yang lebih tinggi dan mendorong untuk berusaha memenukannya.

(c) Bila kebutuhan dasar sudah terpenuhi, ada kecenderungan seseorang untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara lebih sempurna, sehingga muncul kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan pemenuhan program kesejahteraan karyawan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepeimpinannya dan sebagainya, juga sangat ditentukan oleh faktor-faktor internal yang melekat pada setiap individu karyawan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya.

Dalam hubungan ini Steers dan Porter ( 1983 ) mengemukakan ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu: a) ciri-ciri seseorang, b) tingkat dan jenis pekerjaan, dan c) lingkungan kerja.

Blum dan Ruse ( Rastmih, 1982 ) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kelima faktor itu adalah: a) advancement atau kesempatan untuk maju, b) pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, c) salary atau gaji yang memadai, d) atasan yang beresahabat, dan e) lamanya jam kerja.

Jurgense (dikutip oleh Blum dan Naylor, 1968) mengemukakan bahwa ada sepuluh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Faktor rasa aman, yaitu rasa aman untuk tidak dipecat sewaktu-waktu dan adanya penghasilan yang tetap.

b. Faktor masa depan, yaitu kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

c. Faktor jenis pekerjaan yang cocok, yaitu yang sesuai dengan bakat, minat dan keterampilan.

d. Faktor nama baik tempat kerja, yaitu tempat dimana karyawan bekerja sudah terkenal dan mempunyai nama baik dimasyarakat.

e. Faktor teman sekerja, yaitu teman sekerja yang kompak, rukun dan dapat diajak kerja sama.

f. Faktor gaji, yang dimaksud adalah gaji yang tinggi menurut ukuran karyawan.

g. Faktor atasan yang bersahabat, yaitu atasan yang dapat berhubungan baik dengan karyawannya.

h. Faktor jam kerja, yaitu lamanya jam kerja dan tidak membosankan.

1. Faktor kondisi kerja, yaitu keadaan ruangan, keberletihan ruangan dan kegaduhan tempat kerja.

j. Faktor jaminan sosial, yaitu adanya fasilitas seperti asuransi kesehatan, transportasi.

Disamping hal-hal tersebut di atas, dalam dunia kerja pada umumnya latar belakang pendidikan dan masa kerja akan menyertai tingkat pangkat atau golongan maupun dalam jabatan. Adanya hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhan, sehingga juga akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Mc Gregor dan Maslow, dikutip oleh Tiffin dan Mc Cormick, 1965 ).



Moekijat ( 1987 ) berpendapat bahwa tingkat motivasi

berhubungan dengan dua faktor. Faktor pertama adalah intensitas ( kekuatan ) kebutuhan dan faktor kedua adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu pada waktu kebutuhan tersebut dipenuhi.

Harrell ( 1980 ) berpendapat bahwa tingkat jabatan yang dimiliki oleh karyawan akan dapat mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat jabatan lebih tinggi cenderung merasa puas terhadap apa yang mereka terima.

Mendukung pendapat di atas Ghiselli dan Brown (1955) beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

#### 4. Langkah-Langkah Memotivasi

Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan di dalam memotivasi karyawannya. Hal ini sangat penting sebab motivasi dikatakan berhasil apabila pimpinan dalam rangkaian mengamati, memahami, mencari sebab-sebab, memperhitungkan, mengawasi, merubah dan mengarahkan perilaku karyawannya benar-benar menghasilkan perilaku karyawan yang sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Wahyusumidjo (1985) Langkah-langkah memo-tivasi karyawan yaitu:



a. Setiap orang mempunyai kebutuhan tetapi tidak setiap orang menempatkan nilai atau prioritas yang sama pada kebutuhannya. Faktor waktu dan tempat dapat

disebabkan karena:  
sulit diterapkan dalam prakteknya, hal ini terutama belakang yang berbeda-beda. Teori motivasi yang ada sering berhubungan dengan manusia yang mempunyai sifat dan latar Masalah motivasi adalah masalah yang kompleks karena

### 5. Masalah-Masalah Dalam Motivasi

- h. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik. karyawannya, menciptakan iklim kerja yang baik.
- g. Pemimpin harus menggunakan keahliannya dalam berbagai bentuk seperti beretika adil, bergaul dengan sebenyak-banyaknya.
- f. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan yang berbeda-beda dalam hal memotivasi karyawan.
- e. Setiap pekerjaan mempunyai daya dorong yang kebutuhannya.
- d. Setiap individu tidak sama dalam memuaskan motivasi yang berbeda dapat menimbulkan reaksi yang sama.
- c. Tidak ada individu yang persis sama, sehingga yang diharapkan.
- b. Motivasi harus memungkinkan bagi karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan wannya.
- a. Pimpinan harus memahami semua perilaku karya-

mempengaruhi tingkat kebutuhan manusia, latar belakang mempengaruhi keinginan, ambisi dan sebagainya.

b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara individu yang satu dengan yang lain. Seseorang dengan kebutuhan keamanan yang kuat mungkin memilih "bermain aman" dan menghindari tanggung jawab yang lebih besar karena takut gagal. Sebaliknya seseorang dengan kebutuhan yang sama bahkan justru mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar sebab ia takut diberhentikan karena prestasi kerja yang biasa-biasa.

c. Individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Pada waktu tertentu seseorang mungkin bekerja sangat luar biasa sewaktu ia diberikan pekerjaan yang penuh tantangan, sedangkan pada saat yang lain, orang yang sama mungkin bekerja tidak begitu keras dalam melakukan pekerjaan yang sama.

d. Reaksi individu terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam memuaskan kebutuhan mereka juga bisa berbeda-beda. Beberapa individu yang gagal mencapai tujuan mereka mungkin menjadi frustrasi dan tidak mau mencoba lagi, sedangkan individu yang lain mungkin semakin tertantang untuk meningkatkan usaha mereka agar bisa berhasil lain kali.

Berkaitan dengan cara-cara motivasi dan memberi kepuasan pada para karyawan dapat dilihat dari beberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan dan

Drever ( 1977 ) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indra. Pendapat ini sesuai dengan pendapat

### 1. Pengertian Persepsi

#### B. Persepsi Terhadap Program Kesejahteraan Karyawan

karyawan pada khususnya. sifat-sifat manusia pada umumnya dan masing-masing pribadi pimpinan harus mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang untuk dapat memotivasi karyawan dengan tepat seorang atau dimotivasi dengan cara yang sama. Oleh karena itu, tidak semua orang bisa didorong untuk melakukan tindakan Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemogokan, kesalahan, menentang atasan atau sampai pada aktivitas perilaku agresif misalnya sabotase, sengaja membuat untuk menghindari dari aktivitas organisasi, sedangkan berhenti dari pekerjaan, suka membolos atau perilaku lain dengan lingkungan sosialnya, misalnya mengambil sikap menimbulkan perilaku agresif atau menarik diri dari kontak mengatakan bahwa ketidak puasan terhadap kerja akan Mendukung pendapat di atas, Wexley dan Yukl ( 1977 )

1987 ) .

ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan atau labor turnover, kemangkiran, keterlambatan dan keluhan-keluhan dari karyawan ( Gibson dkk,

Gibson dkk ( 1987 ) mengatakan bahwa persepsi itu bertautan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang obyek atau kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indra. Persepsi juga meliputi kognisi ( pengetahuan ), jadi sendiri.

penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu melihat situasi seringkali mempunyai arti yang lebih obyek yang sama dengan cara berbeda. Cara seorang karyawan kepada stimulus maka individu yang berbeda akan melihat ngan oleh individu. Karena setiap individu memberi arti persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan ( dikutip oleh Gibson dkk, 1988 )

memberikan gambaran yang berarti tentang sesuatu hal. pengaturan dan interpretasi terhadap ransang indrawi guna proses yang kompleks untuk mengadakan pemilihan, Markin ( 1974 ) mengatakan persepsi adalah suatu inferensial ( penarikan kesimpulan ).

masuk tersebut. Dengan demikian persepsi juga beresifat sehingga ia dapat mengenali atau memberi arti kepada sangkutan dengan segala mencari kategori yang tepat dengan salah satu kategori aktif, individu yang berorganisme itu berespon dengan menghubungkan masukan itu ( misalnya obyek di luar, peristiwa dan lain-lain ) dan riase, organisme dirangsang oleh suatu masukan tertentu mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses kategori- Bruner ( dikutip oleh Shaw dan Constanzo, 1984 ) yang



persepsi mencakup penafsiran obyek, tanda atau orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan kata lain persepsi mencakup penerimaan stimulus ( Input ) pengorganisasian stimulus dan penterjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan proses yang aktif, terjadinya persepsi tidak hanya tergantung pada stimulus yang ditangkap oleh panca indra saja tetapi stimulus tersebut juga diolah individu yang bersangkutan dengan melibatkan pengalaman-pengalamannya, untuk kemudian diberi arti yang tepat. Persepsi individu yang sudah terbentuk ini berpengaruh terhadap tingkah laku terhadap stimulus tadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Kast dan Rosenzweig ( 1970 ) yang mengatakan bahwa persepsi adalah dasar untuk mengetahui perilaku, karena persepsi dapat memstimulasi organisme atau individu.

Morgan dkk ( 1984 ) mengatakan bahwa persepsi merupakan salah satu faktor penentu perilaku.

Forgas dan Melamed ( 1967 ) mengatakan bahwa persepsi adalah proses pemilihan informasi yang mempunyai hubungan dengan proses berpikir dan belajar. Proses berpikir terjadi apabila manusia berusaha memecahkan suatu masalah, sedangkan proses belajar menunjukkan bagaimana suatu proses pemilihan informasi itu dilakukan setelah dipengaruhinya oleh pengalaman yang diperoleh.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik

kesimpulan bahwa persepsi meliputi proses yang dilakukan seseorang dalam memahami informasi mengenai lingkungannya. Proses pemahaman ini bisa dilakukan melalui panca indra manusia, yang mana didalamnya diwarnai unsur penafsiran yang sifatnya subyektif. Subyektivitas penafsiran semakin nampak dengan adanya keikutsertaan faktor kepentingan pribadi, asosiasi pengalaman, serta nilai yang dianut seseorang.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Krech dan Crutchfield ( dikutip oleh Shaw dan Constanto, 1984 ) terdapat dua golongan variabel yang mempengaruhi persepsi yaitu:

- a. Variabel struktural, yaitu faktor-faktor yang terkandung dalam rangsang fisik dan proses neurologik.
- b. Variabel fungsional, yaitu faktor-faktor yang

terdapat dalam diri si pengamat, seperti kebutuhan (needs), suasana hati ( moods ), pengalaman masa lampau dan sifat-sifat individu lainnya.

Gibson dkk ( 1988 ) berpendapat bahwa persepsi dipengaruhi oleh faktor-faktor peniruan, pemilihan, gambaran diri, situasi, kebutuhan dan emosi. Dalam hubungannya dengan sikap, mereka mengatakan bahwa sikap merupakan faktor yang menentukan perilaku, karena sikap itu berhubungan dengan persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi. Sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisasikan lewat pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu kepada

tanggapan seseorang terhadap orang, obyek dan situasi yang

berhubungan dengannya.

Sependapat dengan Gibson dkk, Rasmin (1986) juga menyatakan bahwa persepsi sangat dipengaruhi oleh faktor dari luar diri individu maupun faktor dari dalam diri individu. Dalam hubungannya dengan tingkah laku individu, persepsi merupakan faktor yang menentukan terbentuknya sikap terhadap sesuatu maupun perilaku tertentu.

Mendukung pendapat atas Thoha (1988) berpen- dapat bahwa persepsi timbul karena adanya dua faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal diantaranya tergantung pada proses pemahaman sesuatu termasuk didalamnya sistem nilai, tujuan kepercayaan dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan.

Mitchell (1978) juga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal, meliputi:

1) Disposisi respon

Orang akan lebih cepat tertuju pada stimulus-stimulus yang tidak dikenal.

2) Perasaan terhadap obyek-obyek

Orang lebih tertarik pada obyek yang ia senangi daripada obyek atau stimulus yang netral.

3) Response salience

Salience lebih mengarah ke aspek situasi yang dipenga-ruhi



oleh pengalaman-pengalaman seseorang, sebagian perintah, kebutuhan-kebutuhan umum atau tingkah laku (aksi), didahului oleh situasi yang akan mempengaruhi persepsi seseorang.

#### Faktor eksternal, meliputi

1) Intensitas stimulus

Stimulus yang terang dan tajam serta keras suaranya akan lebih menarik.

2) Gerak stimulus

Stimulus yang bergerak, lebih menarik daripada stimulus yang tetap (tidak ada gerakannya).

3) Ukuran stimulus

Stimulus yang besar lebih mudah diterima daripada stimulus yang kecil.

4) Lingkungan fisik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat tinggal mempengaruhi persepsi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan

bahwa persepsi individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu

faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

merupakan faktor dari dalam diri individu sendiri, yaitu

bagaimana individu tersebut menanggapi stimulus yang

datang. Dalam hal ini menyangkut emosi, kebutuhan dan

pengalaman individu sebelumnya. Jadi faktor internal ini

lebih bersifat khas individu itu sendiri. Faktor eksternal

merupakan faktor yang berasal dari lingkungan individu,

meliputi stimulus itu sendiri, lingkungan sosial maupun



3. Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan  
Program kesejahteraan karyawan ( Employee benefit plan ) dapat dicitrakan bermacam-macam oleh para ahli, dari pengertian yang paling sempit sampai yang paling luas. Dalam pengertian yang paling sempit, program kese-

jahteraan karyawan akan diberikan oleh perusahaan akan berbeda-beda pula. haan dalam mempersepsikan bentuk program kesejahteraan Berkaitan dengan hal ini, maka karyawan suatu perusa- sikap. cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan selalu menstimulus yang telah diorganisasi dengan berbeda-beda dengan karyawan lain. Setiap individu akan dalam organisasi maupun seorang individu ( karyawan ) akan melihat obyek yang sama secara berbeda-beda, maka arti terhadap lingkungan oleh individu dan setiap individu W.R. Nord ( Gibson dkk, 1988 ) adalah proses pemberian Persepsi sebagaimana telah diraitkan di muka oleh tersebut.

dan sikap menentukan perilaku individu terhadap stimulus mempengaruhi sikap individu terhadap stimulus tersebut, ditanggap dan diolah oleh individu. Persepsi individu ini fungsi-fungsi neurologik sehingga stimulus yang ada dapat lingkungan fisik. Dalam proses persepsi juga melibatkan

jahteraan karyawan mencakup hanya jaminan yang terdapat dalam program ASTEK saja, yaitu jaminan kecelakaan kerja, kematian dan tabungan hari tua. Dalam pengertian yang paling luas, istilah ini meliputi segala sesuatu yang diinkamati karyawan termasuk gaji dan tunjangan-tunjangan, baik dalam bentuk uang maupun natura atau disebut total compensation package

Program kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi tidak langsung sebab tidak berhubungan dengan prestasi kerja melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Termasuk dalam kompensasi langsung adalah gaji dan insentif, karena berkaitan langsung dengan prestasi kerja ( Handoko, 1985 ). Program kesejahteraan karyawan ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, baik bentuk dan kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini tergantung pada tingkat kesadaran masing-masing pimpinan perusahaan akan manfaat dari suatu program kesejahteraan, serta tergantung pula pada besar kecilnya perusahaan yang dalam hal ini menentukan kemampuan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

Bagi perusahaan, program kesejahteraan karyawan ini berarti biaya tambahan disamping gaji. Besarnya biaya itu tergantung dari kebijaksanaan perusahaan. Ada perusahaan yang memberikan gaji yang besar tetapi dengan benefit yang kecil. Namun ada pula perusahaan yang membayarkan gaji yang relatif kecil dengan benefit yang besar.

Program kesejahteraan karyawan diadakan dengan maksud hendak mencapai sasaran tertentu, yang dapat dilihat dari berbagai pihak yaitu perusahaan, karyawan, pemerintah dan serikat pekerja. Berikut ini akan ditinjau sasaran dari

#### 4. Sasaran Program Kesejahteraan Karyawan

Agar para karyawan tidak berpindah ke perusahaan lain. e. Adanya pengawasan terhadap tingginya pendapatan upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian gaji. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak bisa begitu saja menaikkan gaji, dan sebagai gantinya mereka memberi kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada karyawannya.

a. Perubahan sikap para karyawan yang disebabkan karena meningkatnya taraf pendidikan mereka. b. Permintaan dari organisasi buruh. c. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang dan peraturan. d. Persaingan yang semakin berat yang mengakibatkan para pengusaha berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak berpindah ke perusahaan lain.

Dewasa ini program kesejahteraan karyawan telah mengalami banyak perkembangan, proposal biaya program kesejahteraan karyawan dari tahun ke tahun semakin meningkat. Menurut Rannapandjo dan Husnan (1984) program kesejahteraan karyawan juga semakin diperhatikan, baik oleh pihak perusahaan, karyawan, pemerintah maupun serikat pekerja. Hal ini disebabkan antara lain:

dua pihak yang terlibat langsung yaitu pihak perusahaan dan karyawan sendiri.

Dilihat dari segi perusahaan, sasaran yang ingin dicapai dengan program kesejahteraan karyawan adalah:

- a. Mempertahankan karyawan bermutu.
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Menciptakan citra perusahaan yang baik dimata masyarakat.

d. Memenuhi rasa tanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan.

e. Menurunkan tingkat perputaran karyawan Labor turnover dan tingkat kemengkirian.

f. Meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

g. Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang sudah ada maupun yang potensial.

Dari segi karyawan, manfaat yang dapat diperoleh dari adanya program kesejahteraan karyawan ini adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Mendapatkan sesuatu yang mungkin tidak akan pernah diperolehnya sendiri karena tidak mau atau tidak mampu, misalnya kredit perumahan atau kendaraan.
- c. Menimbulkan ketenangan dan rasa aman, misalnya asuransi, pensiun.

d. Mendapatkan sesuatu dengan biaya yang lebih murah, misalnya asuransi secara kelompok yang disahakan oleh perusahaan biayanya lebih kecil daripada karyawan menas-

hakan sendiri.



Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di muka, dapatlah dibuat kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengenalan maupun proses pemberian arti pekerjanya.

karyawan tidak dapat lepas dari persepsinya terhadap yang pada mulanya tidak terpikirkan. Dalam hal ini pekerjaan, akan mampu menimbulkan pandangan-pandangan baru maupun ketika mengamati apa yang ada di lingkungan baru. Suatu pengalaman yang dirasakan pada waktu bekerja seorang karyawan akan mampu menimbulkan suatu pandangan untuk dirinya. Dari pengalaman yang diperoleh, bermanfaat bagi dirinya yang kemudian digunakan sebagai dirinya, mana pengalaman yang bermanfaat dan tidak pengalaman seorang karyawan akan melakukan seleksi pada serta harapannya terhadap masa depan. Dalam memperoleh menyenangkannya dan tidak menyenangkannya dalam pekerjaannya, karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap Setiap individu atau karyawan akan berbeda sikapnya

5. Persepsi Karyawan Terhadap Program Kesejahteraan

dinilai manfaatnya secara ekonomis.

Diantara berbagai manfaat ini banyak yang sukar dikuantifikasikan dan karenanya juga sering sukar untuk nian dan lain-lain.

Lain, misalnya dengan kegiatan olah raga, rekreasi, kesenian dan lain-lain.

e. Memberi kesempatan untuk lebih mengenal karyawan



Dengan pemberian program kesejahteraan karyawan ini meningkatkan taraf hidup para karyawan.

menimbulkan gangguan ekonomi dan sosial secara umum dan bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang Kertonegoro (1982), program kesejahteraan karyawan dengan program kesejahteraan. Seperti ditunjukkan oleh memberi gaji atau upah pada karyawan tetapi juga menambah dapat mewujudkan hal ini, maka pihak perusahaan disamping sesuai dengan target produk yang telah ditentukan. Untuk mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat bekerja semaksimal diterimanya. Pihak perusahaan selain berusaha untuk membantunya dalam mental dan mengartikan apa yang Persepsi yang ada pada individu inilah yang akan kompensasi yang ditawarkan secara legal.

bahaya, program-program pelayanan karyawan, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap respon karyawan terhadap tunjangan berupa pembayaran upah kesejahteraan berarti proses pemberian arti dan Dengan demikian pengertian persepsi terhadap program yang ditawarkan secara legal.

program-program pelayanan karyawan, pembayaran kompensasi waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomi terhadap bahaya, nya mencakup adanya tunjangan berupa pembayaran upah untuk program kesejahteraan karyawan dengan segala macam bentuk- sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Pengertian terhadap lingkungan oleh individu, dimana persepsi itu



Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap program kesejahteraan adalah cara memandang karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan berupa tunjangan-tunjangan diluar upah karyawan. Apa yang diberikan oleh perusahaan

adalah program kesejahteraan karyawan. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan selalu memberikan persepsi terhadap apa yang diterimanya dari pihak perusahaan, salah satu yang dipersepsikan adalah program kesejahteraan karyawan. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan selalu memberikan persepsi terhadap apa yang diterimanya dari pihak perusahaan, salah satu yang dipersepsikan adalah program kesejahteraan karyawan. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan selalu memberikan persepsi terhadap apa yang diterimanya dari pihak perusahaan, salah satu yang dipersepsikan adalah program kesejahteraan karyawan. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja.

Pendapat di atas didukung oleh penelitian Nayo (dikutip oleh Stones dan Wankel, 1988) bahwa karyawan akan bekerja keras, apabila mereka yakin bahwa pimpinan memikrkan tentang kesejahteraan mereka dan supervisor memberikan perhatian khusus kepada mereka. Persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mereka akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan selalu memberikan persepsi terhadap apa yang diterimanya dari pihak perusahaan, salah satu yang dipersepsikan adalah program kesejahteraan karyawan. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja.

di persiapkan secara berbeda-beda karena perbedaan individu dari masing-masing karyawan.

6. Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan

Menurut Handoko (1985), bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time off benefit). Periode-periode waktu bila mana karyawan tidak dapat bekerja tetapi tetap diberi gaji adalah hasil time off benefit. Berbagai bentuk waktu tidak dapat bekerja dimana karyawan tetap menerima pembayaran upah mencakup:

- 1) Istirahat on the job, meliputi periode makan dan istirahat. Dengan penyediaan waktu istirahat dalam pelaksanaan pekerjaan, produktivitas bisa meningkat. Masalah utama adalah kecenderungan para karyawan untuk memperpanjang waktu tidak bekerja.

2) Hari-hari sakit. Hampir semua perusahaan tetap membayar para karyawan bila mereka tidak bekerja karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimum jumlah hari sakit per tahun. Untuk menghindari penyalahgunaan keten-tuan hari sakit, banyak perusahaan mengharuskan karyawan menunjukkan bukti sakit dari dokter atau rumah sakit.

3) Libur dan cuti. Perusahaan biasanya mengikuti hari-hari libur resmi dalam memberikan liburan bagi karyawan. Disamping itu perusahaan juga memberikan cuti selama batas waktu tertentu.

yang membutuhkan bisa diorganisir oleh perusahaan, bisa  
3) Pemberian kredit. Pemberian kredit kepada karyawan

Tenaga Kerja ( ASTEK ).

memperkenalkan bentuk asuransi yang disebut Asuransi  
perusahaan dan karyawan. Akhir-akhir ini pemerintah telah  
karyawan dengan dipotong gajinya atau kombinasi antara  
asuransi. Provisi bisa dibayar oleh perusahaan atau oleh  
perusahaan bisa melakukan kerja sama dengan perusahaan  
jika, asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan. Di sini

2) Asuransi. Macam-macam asuransi yaitu asuransi  
swasta yang memberikan uang pensiun kepada para karyawan.

pensiun biasanya pegawai negeri, masih jarang perusahaan  
suatu batas usia tertentu. Di Indonesia, yang memperoleh  
mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai  
kepada karyawan yang telah berhenti bekerja, setelah  
haan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala  
1) Pensiun. Pemberian pensiun berarti bahwa perusa-

tunjang.

adalah: pensiun, asuransi, pemberian kredit dan tunjangan-  
ekonomi dari para karyawan. Termasuk dalam kelompok ini

dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan  
b. Perlindungan ekonomi terhadap bahaya. Program ini

jangsan, wajib militer atau upacara pemakaman.

antara lain kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepan-  
dengan kebijaksanaan perusahaan. Alasan-alasan tersebut

sering juga diberikan untuk alasan-alasan yang ditentukan  
4) Alasan-alasan lain. Kesempatan tidak masuk kerja





baru pindah dari lokasi lain, sehingga mereka dapat bekerja dengan konsentrasi lebih besar.

4) Fasilitas pembelian. Di sini perusahaan menye-  
dikan toko, dimana para karyawan dapat membeli barang-  
barang terutama yang dihasilkan oleh perusahaan dengan  
harga yang lebih murah.

5) Fasilitas kesehatan. Fasilitas ini yang paling

banyak disediakan oleh perusahaan, disamping ada peraturan  
pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan  
karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas keseha-  
tan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter  
dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan  
yang bisa dipergunakan untuk berobat pada dokter yang  
ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari  
perusahaan.

6) Fasilitas pendidikan. Fasilitas ini disediakan

dengan maksud membantu karyawan yang ingin meningkatkan  
pendidikan dan pengetahuannya, misalnya bantuan beasiswa  
karyawan melalui apa yang disebut tugas belajar dan penye-  
diaan perpustakaan. Hal ini menguntungkan kedua belah  
pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan  
tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, semen-  
tara perusahaan mendapatkan sumbangan daya manusia yang  
lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan pekerjaan-  
nya, selain itu juga membantu meningkatkan semangat kerja  
dan mengurangi perputaran karyawan.



Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat diikmati oleh individu yang bersangkutan dan atau orang lain. Faktor pendorong utama yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan itu akan menimbulkan dan mendorong manusia untuk bertindak laku mencapai tujuan tertentu.

### C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Program Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja

d. Pembayaran kompensasi yang dilaksanakan secara legal. Masyarakat kita, melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam kehidupan. Hal ini diatur dengan undang-undang misalnya undang-undang keselamatan kerja, serta peraturan pemerintah lainnya seperti pemberi-an kompensasi bagi karyawan yang cacat ( tidak dapat bekerja lagi ) karena kecelakaan di tempat kerja, pemberi-an pesangon bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerja-nya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan secara periodik.

Tidak terpenuhinya kebutuhan atau tidak terpuaskan kebutuhan karyawan dapat menimbulkan dampak negatif seperti pemogokan kerja, turunnya produktivitas kerja, meningkatnya absensi dan labor turnover yang tinggi. Jadi cara memotivasi karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan-nya, terutama memperhatikan kebutuhan yang menurut karyawan adalah yang terpenting ( Moekijat, 1984 ).

Telah diterangkan sebelumnya bahwa persepsi seseorang dapat mempengaruhi penilaian seseorang terhadap sesuatu objek dan pada akhirnya akan menimbulkan pengalaman baru yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan. Maka persepsi karyawan tentang program kesejahteraan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut Stogdian ( 1983 ), perlu diperhatikan bahwa kuat lemahnya persepsi seseorang dalam suatu kebutuhan dipengaruhi oleh harapan dan kemampuannya memuaskan kebutuhan tersebut. Pengertian harapan yang dimaksudkan disini adalah persepsi seseorang tentang kemungkinan terpenuhinya suatu kebutuhan. Sebaliknya kemampuan untuk memenuhi biasanya dikaitkan dengan potensi serta keterbatasan individu dan lingkungannya.

Dengan demikian persepsi seorang karyawan tentang program kesejahteraan karyawan dapat menimbulkan kemungkinan-  
nan diperolehnya rasa puas atau tidak puas, dan akhirnya rasa puas atau tidak puas itu dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi-

pt. Jika karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap

program kesejahteraan maka dapat memberikan rasa tenang pada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal, juga karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab karena apa yang mereka harapkan dari pihak perusahaan terpenuhi.

Apabila perusahaan telah memperoleh karyawan, mengem-

bangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil

dan layak dan meningkatkan keinginan perorangan dengan

keinginan organisasi, yang berarti telah mempunyai karya-

wan yang cakar dan mampu melakukan kerja sama, maka sudah

selajaknya kalau perusahaan mempertahankan karyawan terse-

but. Usaha mempertahankan karyawan ini tidak hanya melipu-

ti pencegahan pengunduran diri karyawan, tetapi juga untuk

mempertahankan dan memelihara sikap-sikap yang menguntungkan-

kan perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 1984). Karyawan

akan mempunyai persepsi yang baik atau positif apabila

perusahaan memberikan kompensasi dan tunjangan-tunjangan

dibandingkan perusahaan yang tidak memberikan kompensasi

dan tunjangan-tunjangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan karyawan

yang umumnya diberikan kepada karyawan-karyawan dapat

memberikan dampak motivasi kerja (Armstrong dan Muris,

1983).

Pendapat tersebut di atas didukung oleh Nittsemito

(1982) yang mengatakan bahwa kompensasi yang merupakan

balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para



Dalam uraian terdahulu mengenai masalah motivasi kerja telah diraikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang dipandang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada diri seseorang adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal misalnya lingkungan kerja, pimpinan dan model kepemimpinannya dan sebagainya, sedangkan yang dikategorikan sebagai faktor internal adalah faktor yang melekat pada diri individu yang bersangkutan, misalnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.

#### D. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian, program kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan berbagai dampak yang positif, misalnya mengurangi perasaan cemas dan tidak pasti akan hari tua, mengurangi labur turnover, menghindari terjadinya untuk rasa dan pemogokan kerja, menciptakan ketenangan dalam bekerja dan lain-lain. Kesemuanya itu diharapkan dapat memelihara maupun meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian, program kesejahteraan karyawan bukan hanya penting untuk memacu seseorang karyawan untuk bekerja tetapi juga besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

Mc Gregor dan Maslow ( dikutip oleh Tiffin dan Mc Cormick, 1965 ) mempunyai satu pandangan bahwa dalam dunia kerja secara umum, tingginya tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja pada individu yang bersangkutan akan cenderung berpengaruh terhadap pangkat atau golongan maupun dalam jabatan yang di sandangnya. Adanya hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhan, sehingga juga akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Berkaitan dengan masalah tingkat pendidikan dalam hubungannya dengan motivasi kerja dapat disebutkan bahwa seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang dapat dikategorikan rendah biasanya akan cenderung untuk cepat merasa puas dengan keadaan yang dihadapi atau diterimanya saat ini, sehingga biasanya mereka tidak atau kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat untuk menghasilkan karya yang lebih baik yang mungkin akan dapat memberikan nilai lebih pada dirinya.

Sedangkan pada diri seseorang yang mempunyai latar belakang tingkat pendidikan yang dapat dikategorikan tinggi biasanya tidak mudah puas dengan keadaan yang dihadapinya atau diterimanya saat ini. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi biasanya akan termotivasi atau lebih mempunyai dorongan untuk mencapai hasil yang melebihi hasil yang telah diterima saat ini. Mereka akan cenderung mempunyai dorongan untuk maju dan menghasil-



Menurut Juclius ( 1962 ) bahwa tujuan pendidikan bagi

dunia industri adalah untuk meningkatkan produktivitas, untuk menyelamatkan kesuksesan perusahaan dan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Tingkat pendidikan yang tinggi menurut Simanjuntak ( 1985 ) akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Asumsi tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan yang langsung pada pelaknaan tugas, namun juga akan menjadi landasan untuk membangun diri dan kemampuan yang ada.

Berdasarkan penjelasan dan uraian yang telah disebutkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja mempunyai suatu pola hubungan yang sejajar yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan cenderung meningkatkan pula motivasi kerjanya.

### E. Hipotesis

Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja, semakin baik persepsi karyawan terhadap program kesejahteraan akan semakin tinggi motivasi kerjanya.



Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam kerjanya yang berhubungan dengan faktor intensitas (kekuatan) kebutuhan dan faktor tingkat

## 2. Motivasi Kerja

Program kesejahteraan karyawan yang diperoleh subyek atas angket persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan ini tercermin melalui skor rata-rata secara legal. Tinggi rendahnya persepsi terhadap pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang diterima perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program berupa pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, yang diterimanya dari perusahaan diluar gaji pokok yaitu adalah cara pandang seorang karyawan dalam mengartikan apa persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan

## 1. Persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan

### B. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas : Persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan.
2. Variabel Tergantungan : Motivasi kerja.
3. Variabel Sertan : Tingkat pendidikan.

## A. Identifikasi Variabel

### METODE PENELITIAN

#### BAB III

Dalam penelitian ini tidak semua anggota populasi diteliti, tetapi diambil sebagian saja sebagai sampel penelitian. Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang akan diambil datanya. Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik random atau Simple

berjenis kelain pria, dan tingkat jabatan middle level. Dengan ciri-ciri populasi: pendidikan minimal SMA, perusahaan rokok Darum perwakilan Semarang bagian middle

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sasaran generalisasi hasil penelitian.

dan menetapkan populasi yang nantinya akan menjadi digunakan dalam penelitian, sebelumnya perlu mengetahui Untuk mengambil data dari subyek yang akan

### C. Populasi dan Sampel

yang diperlukan. Subyek yang akan digunakan adalah yang mempunyai tingkat pendidikan minimal SLTA. Tingkat pendidikan ini dapat diketahui melalui daftar identitas diri subyek.

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang sudah dicapai oleh subyek dalam hitungan jumlah tahun

### 3. Tingkat pendidikan

motivasi kerja. tersebut dipenuhi. Tinggi rendahnya motivasi kerja tercermin melalui skor yang diperoleh subyek atas angket kepuasan yang dirasakan oleh individu pada waktu kebutuhan

Random Sampling, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan menentukan secara acak anggota populasi yang akan dilakukan subjek penelitian ( Hadj, 1991 ). Pengambilan sampel secara random merupakan cara atau teknik dimana semua anggota populasi mendapatkan atau dianggap mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan subjek penelitian. Randomisasi sampel penelitian ini dengan memekat undian.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data variabel motivasi kerja dan variabel persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam alat ukur yang berupa angket, sedangkan untuk mendapat data tentang tingkat pendidikan dan tingkat jabatan, peneliti menggunakan daftar identitas diri subjek yang tersedia dalam angket.

Metode angket menurut pendapat Waligito (1978) adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh individu yang menjadi sasaran dari penelitian tersebut. Tentang digunakan metode angket ini, karena angket dipandang mempunyai beberapa kelebihan yaitu:

1. Biayanya relatif rendah.
2. Dalam waktu relatif singkat dapat diperoleh cukup banyak data.

3. Tidak membutuhkan suatu keahlian khusus dari para pelaksana pengambilan data.

4. Dapat dilakukan sekaligus terhadap subyek dengan jumlah besar.

Namun disamping kelebihan-kelebihan tersebut, terdapat pula beberapa kelemahan dari metode angket, yaitu:

1. Harus ada perumusan yang jelas terlebih dahulu dari permasalahan.

2. Bahasa yang digunakan harus cukup jelas dan sederhana, sehingga tidak sempat menimbulkan pengertian

dan persepsi lain dari responden.

3. Terdapat resiko kehilangan angket yang telah disebarkan, misalnya tidak kembali kepada peneliti.

4. Tidak dapat menjamin dengan mutlak bahwa responden benar-benar mengisi angket dengan jawaban yang sejuk-jujurnya.

Adapun cara untuk mengatasi kelemahan dari metode angket tersebut antara lain:

1. Menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan tidak menimbulkan arti ganda.

2. Menghindari pertanyaan yang berkaitan dengan kecenderungan social desirability.

3. Pada dasarnya angket tersebut bersifat anonim, yaitu subyek tidak perlu menuliskan namanya, sehingga ia tidak perlu khawatir dan malu bahwa hal-hal yang ada pada dirinya akan diketahui orang lain.

Dalam penelitian ini, jenis angket yang dipergunakan

adalah angket bentuk tertutup sehingga subyek tidak sempat memberikan jawaban di luar jawaban yang diinginkan peneliti. Skala yang akan dipakai adalah skala 4.

Jenis validitasnya akan diuji secara internal yaitu menggunakan kriteria dari tes itu sendiri.

**E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

**1. Uji Validitas Alat Ukur**

Azwar ( 1988 ) mendefinisikan validitas alat ukur sebagai ukuran seberapa cermat alat ukur melakukan fungsi dalam hal ini alat ukur hanya dapat melakukan ukurnya. Dengan demikian alat ukur yang valid harus mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Menurut Ancok (1985) cara yang paling banyak digunakan untuk mengetahui validitas suatu alat ukur adalah dengan cara mengorelasikan nilai yang diperoleh setiap item dengan skor total, dan untuk memperoleh koefisien korelasi skor total dipergunakan teknik korelasi Moment Tangkar Pearson yang rumusnya sebagai berikut:

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



terhadap subyek yang sama.  
 relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali  
 sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang  
 Menurut Azwar ( 1987 ) reliabilitas menunjukkan

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

IBM/ 1990.

butir edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto, versi  
 Program Statistik ( SPS ), program analisis kesahihan  
 akan menggunakan alat bantu komputer dengan program Seri  
 Untuk memudahkan perhitungan validitas ini peneliti

Keterangan :  
 $r_{pb}$  = koefisien korelasi setelah dikoreksi  
 $SD_y$  = standard deviasi total  
 $SD_x$  = standard deviasi item  
 $r_{xy}$  = koefisien korelasi XY

$$r ( SD_y + SD_x ) - 2 ( r_{xy} ) ( SD_y ) ( SD_x )$$

$$r_{pb} = \frac{r_{xy} ( SD_y ) ( SD_x )}{r ( SD_y + SD_x ) - 2 ( r_{xy} ) ( SD_y ) ( SD_x )}$$

Untuk menghindari terjadinya over estimate, maka  
 rumus korelasi tersebut perlu dikoreksi dengan menggunakan  
 teknik korelasi part whole yang rumusnya sebagai berikut:

Keterangan :  
 $X$  = skor item  
 $Y$  = skor total  
 $N$  = jumlah subyek  
 $r_{xy}$  = koefisien korelasi item dengan total

Selain itu Ancok ( 1985 ) juga berpendapat bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Pengujian terhadap reliabilitas aitem-aitem yang valid dari alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji reliabilitas aitem yang dikembangkan oleh Hoyt. Masrun (1976) mengemukakan bahwa dengan menggunakan teknik analisis varian ini maka hasil pengukuran dianggap sebagai data hasil eksperimen yang bentuk disainnya adalah dua klasifikasi tanpa ulangan. Klasifikasi pertama merupakan subjek atau kasus, sedangkan klasifikasi kedua adalah butir atau aitem. Rumus teknik analisis Hoyt tersebut sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_s}{MK_1}$$

Keterangan:  
 $r_{tt}$  = koefisien reliabilitas alat ukur  
 $MK_1$  = kuadrat rerata interaksi antara subjek dan aitem.  
 $MK_s$  = kuadrat rerata antar subjek.

Untuk perhitungan uji reliabilitas alat ukur, peneliti menggunakan komputer dengan Program Seri Program Statistik (SPS) program uji keandalan Hoyt - KR edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamaridyanto, versi IBM/ 1990.

F. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yang

bermaksud mencari hubungan antara persepsi terhadap

program kesejahteraan karyawan sebagai variabel bebas

dengan motivasi kerja sebagai variabel tergantung, maka

teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi.

Mengingat hubungan antara variabel bebas yaitu persepsi

terhadap program kesejahteraan karyawan dan variabel

tergantung yaitu motivasi kerja dicari dengan cara me-

ngendalikan satu variabel tertentu yaitu tingkat pend-

dikan, dan semua variabel itu mempunyai data bergesjala

interval, maka teknik korelasi yang dipergunakan adalah

teknik korelasi parial jenjang pertama yang rumusnya

adalah sebagai berikut:

$$r_{y1-y2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

$$r_{y1-y2} =$$

$$\frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan:

$r_{y1-y2}$  = koefisien korelasi antara persepsi terhadap

program kesejahteraan dengan motivasi kerja dengan

mengendalikan tingkat pendidikan.

$r_{y1}$  = koefisien korelasi antara persepsi terhadap

program kesejahteraan dengan motivasi kerja.

$r_{y2}$  = koefisien korelasi antara tingkat pendidikan dengan

$r_{1-2}$  = koefisien korelasi antara persepsi terhadap

program kesejahteraan dengan tingkat pendidikan.



Adapun asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat mengu-  
nakan teknik korelasi parsial adalah:

1. Ketiga variabel berdistribusi normal.
2. Hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantungan dan antara variabel seritaan dan variabel tergantungan berbentuk linear.



Perusahaan rokok Djarum Semarang adalah sebagai agen untuk daerah pemasaran Jawa Perlu diketahui disini perusahaan rokok Djarum kemudian disebarkan ke berbagai pulau. Setelah disimpan beberapa hari baru dikirim ke Jakarta terdapat titipan rokok yang akan dikirimkan ke Jakarta, Semarang selain untuk dipasarkan di Jawa Tengah juga Pengambilan atau pengiriman rokok dari Kudus ke dan rokok yang diambil dari Kudus. Gudang yang akan digunakan sebagai penyimpanan tembakan penduduk disekitar perusahaan diambil untuk pendirian luas perusahaan, sehingga pada tahun 1972 rumah-rumah semakin luas, untuk itu maka dianggap perlu untuk memper- pada tahun-tahun berikutnya ruang lingkup pemasaran Semarang ruang lingkup pemasarannya masih kecil, namun Pada tahun-tahun pertama pendirian agen rokok Djarum Surebaya dan di Semarang sendiri. dipegang oleh dua orang pimpinan yang sekarang memimpin di Pada mulanya perusahaan rokok Djarum Semarang kan oleh Bapak Oei Wie Gwan pada tahun 1951. pusat perusahaan rokok Djarum berada di Kudus yang terdiri- 1965 sebagai agen rokok kecil-kecilan, dimana induk atau Perusahaan rokok Djarum Semarang berdiri pada tahun

#### A. Sekilas Tentang Perusahaan P.T. Djarum

### PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### BAB IV



Tengah yang meliputi Juwana, Magelang, Solo, Madiun, Yogyakarta dan Pekalongan, tetapi untuk Juwana dapat juga dikirim langsung dari Kudus untuk mempersingkat waktu.

Perusahaan rokok Djatum Semarang didirikan agak jauh dari kerematan kota yaitu di jalan Pandean Lamper IV nomer 16 Semarang. Semua kegiatan perusahaan berpusat di sana baik kantor perusahaan maupun gudang tempat menyimpan kiriman rokok dari pusat.

Disamping itu ada yang menjadi ketistimewaan dari perusahaan rokok Djatum ini, dimana para karyawannya atau tenaga kerjanya seluruhnya adalah para karyawan pria dan tidak memperkerjakan tenaga kerja wanita kecuali untuk hal-hal yang bersifat sementara dan bersifat promosi saja.

#### B. Persepsi Penelitian

##### 1. Penyusunan angket

Dalam penelitian ini digunakan dua macam angket, yaitu angket persepsi terhadap program kesejahteraan yang terdiri atas 40 item, dan angket motivasi kerja yang terdiri atas 50 item. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 untuk angket persepsi terhadap program kesejahteraan dan tabel 2 untuk angket motivasi kerja.

Tabel 1

Komposit dan jumlah item  
persepsi terhadap program kesejahteraan

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
I. Persepsi terhadap pem- bayaran upah untuk waktu tidak bekerja	1,9,17, 25,33	5,13,21, 29,37	10
II. Persepsi terhadap pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal	2,10,18, 26,34	6,14,22, 30,38	10
III. Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya	3,11,19, 27,35	7,15,23, 31,39	10
IV. Persepsi terhadap Program pelayanan kar- yawan	4,12,20, 28,39	8,16,24, 32,40	10
J U M L A H			40

jawaban SS mendapat nilai 4, jawaban S mendapat nilai 3,

Untuk jawaban pada kelompok aitem yang Favourable

Setuju ( TS ), Sangat Tidak Setuju (STS).

jawaban yaitu Sangat Setuju ( SS ), Setuju ( S ), Tidak

angket motivasi kerja, menyediakan empat alternatif

yaitu angket persepsi terhadap program kesejahteraan dan

Dua jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini

2. Sistem penvekoran angket

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
I. Intensitas.	1,5,9,13,17, 3,7,11,15,19, 21,25,29,33, 37,41,43,45, 47,49	3,7,11,15,19, 23,27,31,35, 39,42,44,46, 48,50	30
II. Tingkat Kepuasan	2,6,10,14,18, 22,26,30,34,38	4,8,12,16,20, 24,28,32,36,40	20
J U M L A H			50

Komposisi dan jumlah aitem motivasi kerja

Tabel 2

Jawaban TS mendapat nilai 2, dan jawaban STS mendapat nilai 1; sedangkan untuk kelompok jawaban yang Unfavoured-able jawaban SS mendapat nilai 1, jawaban S mendapat nilai 2, jawaban TS mendapat nilai 3, dan jawaban STS mendapat nilai 4.

### 3. Uji coba angket

Uji coba angket ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Kedua macam angket ini secara bersama-sama diberikan kepada subyek uji coba yang berjumlah 50 karyawan PT. Darum perwaktian Semarang, yang diambil secara random. Uji coba dilaksanakan mulai tanggal 30 Mei 1994 sampai tanggal 8 Juni 1994.

### 4. Validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dari dua macam angket ini dianalisis dengan bantuan komputer program Analisis Kesahihan Butir dan Uji Keandalan dengan Teknik Hoyt yang terdapat dalam program komputer Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Seno Parnadyanto versi IBM/1989. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas dan reliabilitas angket persespal terhadap program kesehatneteraan. Setelah dilakukan uji coba dan perhitungan, didapatkan hasil untuk angket persespal terhadap program kesehatneteraan yang semula berjumlah 40 item ternyata guru 18 item dengan pengujian taraf signifikansi 5 %.

Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket persepsi terhadap program kesefjahteraan yang valid sebanyak 22 item dan koefisien reliabilitasnya adalah sebesar 0,886. Rentang koefisien validitas dari 22 item yang valid berkisar antara 0,359 sampai dengan 0,751. Dengan demikian maka angket ini dapat dipergunakan untuk pengambilan data penelitian. Untuk mengetahui item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.





Tabel 3

Susunan item yang valid dan gugur untuk  
 angket persepsi terhadap program kesejahteraan

Aspek	item valid	Jumlah	item gugur	Jumlah
I	5,9,13,17, 25,29	6	1,21,33,37	4
II	2,6,10,14, 18,22,30, 34,38	9	26	1
III	7,19,23,31	4	3,11,15,27, 35,36	6
IV	8,16,32	3	4,12,20,24, 28,39,40	7
JUMLAH		22		18

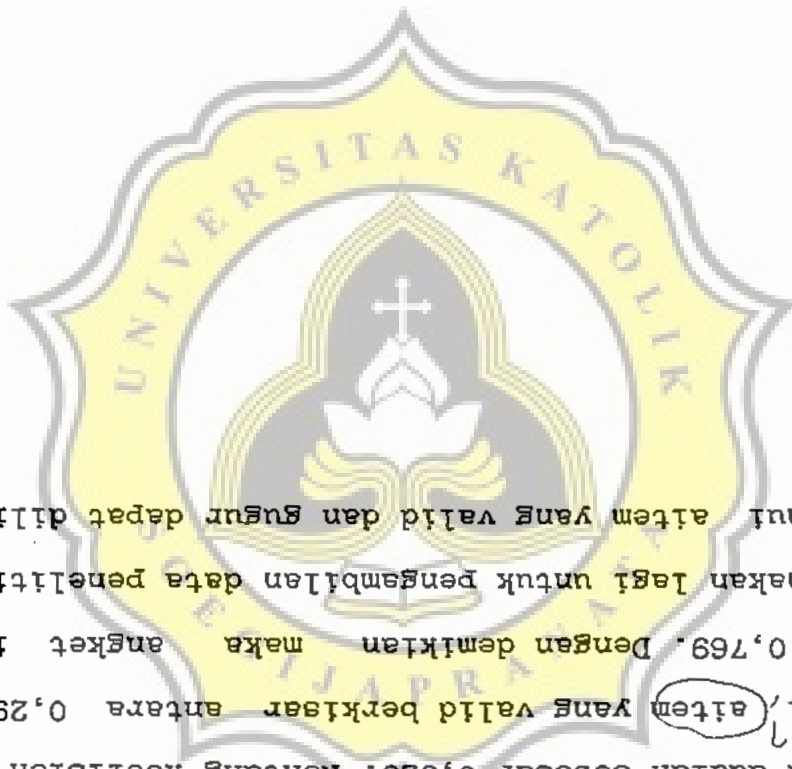
Keterangan :  
 Aspek I : Persepsi terhadap pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.  
 Aspek II : Persepsi terhadap pembayaran kompensasi  
 Aspek III : Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya.  
 Aspek IV : Persepsi terhadap program pelayanan karyawan.  
 Aspek I : Persepsi terhadap pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.  
 Aspek II : Persepsi terhadap pembayaran kompensasi  
 Aspek III : Persepsi terhadap perlindungan ekonomis terhadap bahaya.  
 Aspek IV : Persepsi terhadap program pelayanan karyawan.

b) Uji validitas dan reliabilitas angket motivasi

Setelah dilakukan uji coba dan perhitungan, didapatkan hasil untuk angket motivasi kerja yang berjumlah 50 item ternyata guru 19 item dengan pengujian taraf signifikansi 5 %.

Berdasarkan hasil uji coba ini, maka angket motivasi

kerja yang valid sebanyak 31 item dan koefisien reliabilitas adalah sebesar 0,929. Rentang koefisien validitas dari 31 item yang valid berkisar antara 0,296 sampai dengan 0,769. Dengan demikian maka angket ini dapat dipergunakan lagi untuk pengambilan data penelitian. Untuk mengetahui item yang valid dan guru dapat dilihat pada tabel 4.



Tabel 4

Susunan item yang valid dan gugur  
untuk angket motivasi kerja

Aspek	item valid	Jumlah	item gugur	Jml
I	3,5,13,19,23,25, 27,29,31,33,39, 41,48	13	1,7,9,11,15, 17,21,35,37, 42,44,45,46, 47,49,50	17
II	2,4,6,8,10,12,14, 16,18,20,22,24, 26,28,30,32,36, 40.	18	34,38	2
JUMLAH		31		19

Keterangan :

Aspek I : Intensitas

Aspek II : Tingkat Kepuasan

### C. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan item-item yang valid dari dua angket, langkah selanjutnya adalah pengambilan data.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah korelasi parsial jenjang pertama.

#### D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Juni 1994 dengan mengambil tempat penelitian di PT. Djarum perwakilan Semarang.

Setelah mendapatkan izin untuk mengadakan penelitian dari pihak perusahaan, peneliti dipertemukan dengan kepala bagian personalia. Setelah mendapatkan penjelasan-bagian personalia, peneliti diperlukkan, memberikan kedua penjelasan yang diperlukan, peneliti memberikan kepada para karyawan, berhubung waktu yang diberikan pada peneliti sangat terbatas dan tidak memungkinkan untuk mengumpulkan 150 orang karyawan untuk mengerjakan pengisian angket tersebut pada jam kerja. Peneliti memberi-kan penjelasan tentang cara pengisian angket tersebut untuk kemudian disampaikan kepada para karyawan. Peneliti memberikan waktu satu minggu untuk mengisi kedua jenis angket tersebut, kemudian pengembalian angket dikordinir oleh kepala bagian personalia. Salah satu hambatan dalam penelitian ini adalah sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, angket tersebut belum dapat terkumpul dengan lengkap dan banyak angket yang tidak kembali dan hilang, sehingga dibutuhkan waktu tiga minggu sampai kedua jenis angket tersebut terkumpul lengkap.

Analisis data korelasi parsial jenjang pertama ini mengu-  
nakan program uji asumsi dari Seri Program Statistik edisi  
Sutrisno Hadi dan Seno Parnadiyanto versi IBM/1990.

Uji asumsi yang akan dilakukan adalah uji normalitas  
dan uji linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa  
data untuk variabel persepsi terhadap program kesejah-  
teraan dengan  $F_{hitung}$  sebesar 5,188 dan  $p > 0,05$  dan  
variabel motivasi kerja dengan  $F_{hitung}$  sebesar 7,451  
dan  $p > 0,05$ . Berarti kedua variabel distribusinya normal,  
sedangkan data untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh  
 $F_{hitung}$  sebesar 54,208 dengan  $p < 0,01$ . Berarti varia-  
bel tingkat pendidikan mempunyai distri-busi yang tidak  
normal.

Untuk hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa  
hubungan antara variabel persepsi terhadap program kese-  
jahteraan dengan motivasi kerja terdapat hubungan yang  
cenderung kuadrat tetapi setelah dilakukan transformasi  
data menjadi hubungan yang linear dengan  $F_{hitung}$  sebesar 1,871  
dan  $p > 0,05$ , sedangkan antara varia-bel tingkat pendid-  
kan dengan variabel motivasi kerja terdapat hubungan yang  
linear dengan  $F_{hitung}$  sebesar 1,302 dan  $p > 0,05$ .

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya  
dilakukan analisis uji hipotesis dengan teknik korelasi  
parsial jenjang pertama. Penghitungan dilakukan dengan  
komputer menggunakan Program Seri Program Statistik  
edisi Sutrisno Hadi dan Seno Parnadiyanto, 1990. Hasil  
analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik dengan mengontrol pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi terhadap hubungan antara variabel persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja. Hipotesis yang mengatakan ada hubungan antara persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja dapat diterima. Ini berarti semakin baik nilai persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan yang diperoleh, maka motivasi kerja akan semakin tinggi pula. Seperti diungkapkan oleh Kertonogoro (1982) bahwa program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk menangan-

E. Pembahasan

kerja. terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi terdapat hubungan positif yang meyakinkan antara persepsi pengaruh tingkat pendidikan maupun tanpa mengontrol, dengan  $p < 0,01$ . Ini berarti bahwa baik dengan mengontrol tingkat pendidikan koefisien korelasinya sebesar 0,863 adalah sebesar 0,866 dengan  $p < 0,01$ . Tanpa mengontrol kerja dengan mengontrol tingkat pendidikan yaitu  $r_{1y-2}$  persepsi terhadap program kesejahteraan dengan motivasi



Langit berbagai peristiwa yang menimbulkan gangguan ekono-  
mi dan sosial secara umum dan meningkatkan taraf hidup  
para karyawan.

Dari pengertian yang diungkapkan oleh Kertonegoro  
( 1982 ) ini maka kiranya dapat ditarik suatu pendapat  
bahwa kebutuhan karyawan yang tidak terpuaskan atau tidak  
terpenuhi akan dapat menimbulkan dampak negatif seperti  
pemogokan kerja, produktivitas kerja yang menurun,  
terjadinya unjuk rasa, absensi kerja yang meningkat dan  
sebagainya.

Pada prinsipnya salah satu cara untuk memberikan atau  
meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan adalah  
dengan memperhatikan hal-hal apa yang menjadi kebutu-  
hannya, terutama pula memperhatikan kebutuhan yang menurut  
karyawan adalah yang terpenting (Moekijat, 1984 ).

Berkaitan dengan hal ini, maka dalam pemberian  
program kesejahteraan karyawan ini, pihak perusahaan  
mengharapkan tercapainya suatu bentuk keseimbangan antara  
karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang  
pada akhirnya akan dapat menimbulkan gairah kerja yang  
positif. Apabila karyawan dapat mengerti bahwa pihak  
perusahaan telah memperhatikan mereka, maka perusahaan  
mengharapkan karyawan tersebut akan menunjukkan pola  
perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, dengan  
bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang  
dimilikinya.

Pendapat di atas ternyata berhubungan dengan peneliti-

Lebih lanjut hasil penelitian ini ternyata juga mendukung pendapat dari Armstrong dan Muris (1983) yang mengatakan bahwa tunjangan karyawan yang umumnya diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, yang menurut pendapat Slagian (1983), motivasi kerja ini berkaitan erat dengan kemungkinan diperolehnya rasa puas atau tidak puas dari para karyawan terhadap hal-hal yang telah diperolehnya selama ia bekerja. Apakah ia dapat bekerja dengan tenang sehingga mendapat hasil yang semaksimal mungkin, apakah ia dapat memikul tanggung jawab seperti yang diharapkan perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, program kesejahteraan

Dengan mengambil acuan dari pengertian antara hubungan persepsi terhadap program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini ternyata juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nitisemito (1982). Nitisemito menyatakan bahwa kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan yang berupa upah dan tunjangan program kesejahteraan bukan hanya penting untuk memacu seorang karyawan untuk bekerja tetapi juga besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Lebih lanjut hasil penelitian ini ternyata juga mendukung pendapat dari Armstrong dan Muris (1983) yang mengatakan bahwa tunjangan karyawan yang umumnya diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja, yang menurut pendapat Slagian (1983), motivasi kerja ini berkaitan erat dengan kemungkinan diperolehnya rasa puas atau tidak puas dari para karyawan terhadap hal-hal yang telah diperolehnya selama ia bekerja. Apakah ia dapat bekerja dengan tenang sehingga mendapat hasil yang semaksimal mungkin, apakah ia dapat memikul tanggung jawab seperti yang diharapkan perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, program kesejahteraan



yang dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan akan menimbulkan berbagai dampak positif, misalnya meningkatkan kesegaran jasmani serta rohani karyawan, mengurangi perasaan cemas dan tidak pasti akan hari tua, menciptakan ketenangan dalam bekerja dan lain-lainnya. Kesemuanya itu diharapkan dapat memelihara maupun meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## B. Saran-saran

Beberapa saran yang dapat diajukan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan faktor persepsi karyawan terhadap program kesejahteraan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Untuk pengambilan data, sebaiknya angket diberikan langsung kepada individu yang bersangkutan.
3. Bagi peneliti lain disarankan juga untuk memperhatikan variabel lain seperti lamanya masa kerja dan usia.







- Ancok, D. 1985. Teknik Penyesuaan Skala Penukuran Kependudukan Yogyakarta : Pusat Penelitian Universitas Gadjah Mada.
- Armstrong, M. and Murtis, H. 1977. Salary Administration. London : British Institute of Management.
- As'ad, M. 1984. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 1988. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Liberty.
- Bannon, M.J. 1979. Organizational Behavior. A Managerial And Organizational Perspective. Canada : Little Brown and Co.Ltd.
- Blum, M.L. and Naylor, J.C. 1968. Industrial Psychology : Its Theoretical and Social Foundation. New York : Harper and Row.
- Daniel, T.L. and Esser, J.K. 1980. Intrinsic Motivation as Influenced by Reward, Task Interest and Task Structure. Journal of Applied Psychology. 65, 566 - 573.
- Drever, J. 1975. A Dictionary of Psychology. Australia: Penguin Books, Ringwood, Victoria.
- Dubin, A.J. 1984. Human Relation. Reston Virginia : Reston Publishing Co.
- Flippo, E.B. 1987. Manajemen Personalia. Jilid 1. Terjemahan Moh, Masud. Jakarta : Erlangga.
- Forgus, R.H. and Melamed, L.E. 1967. Perception: A Cognitive Stage Approach. New York : Mc Graw - Hill Books Co.
- Ghiseil, E.E. and Brown, C.W. 1955. Personnel and Industrial Psychology. New York : Mc Graw - Hill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 1982. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Guralnik, D.B. 1979. Webster's New World Dictionary. Cleveland : William Collins Publisher.
- Hampton, D.R. 1981. Contemporary Management. Second Edition. Tokyo : Mc Graw - Hill Co.

- Handako, H.T. 1985. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Harrell, W.T. 1980. Industrial Psychology. New Delhi, Bombay, Calcutta : Oxford and IBH Publishing Co.
- Jucius, M.J. 1962. Personnel Management. ( Fourth Edition ). Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Kartono, K. 1985. Psikologi Sosial dan Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta : CV. Rajawali.
- Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. 1970. Organization and Management A System Approach. Tokyo : Mc Graw - Hill Kogakusha, Ltd.
- Kertonegoro, S. 1982. Jaminan Sosial, Prinsip dan Pelaksanaanannya di Indonesia. Jakarta : Mutiara.
- Koontz, H. 1980. Management. Seventh Edition. Tokyo : Mc Graw - Hill Kogakusha, Ltd.
- Manullang, M. 1982. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marlin, R.J. 1974. Consumer Behavior, A Cognitive Orientation. New York : Mac Millan Publishing Co.
- Maslow, A.H. 1979. Motivation and Personality. New York : Harper and Row.
- McClelland, D. 1967. The Achieving Society. New York: The Free Press. Mitchell, T.R. 1982. People in Organization. Singapore: Mc Graw - Hill Books Co.
- Moekijat. 1984. Dasar-Dasar Motivasi. Edisi pertama. Bandung : Sumur Bandung.
- 1987. Pengembangan Manajemen dan Motivasi. Bandung : Pionir Jaya.
- Morgan, King and Robinson. 1984. Introduction Psychology. Edisi VI. Tokyo : Mc Graw - Hill Books Co.
- Nitisemito, A.S. 1988. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandjaja, H. dan Husnan, S. 1984. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE.
- Rasmin, B.S. 1988. Motivasi dan Kepuasan Kerja. Kursus Manajemen dan Keuangan. Kerjasama PJKK dan PPM - FE. UGM.

- Robbin, S.P. 1986. Organizational Behavior. London :  
Prentice - Hall International Edition.
- Shaw, M.E. and Constanzo, P.R. 1984. Teori-Teori Psikologi Sosial. Terjemahan Sarilito Wirawan. Jakarta :  
CV Rafawall.
- Siagian, P.S. 1983. Bunga Rampai Manajemen Modern.  
Jakarta : Mutiara.
- Simanjuntak, P.Y. 1985. Penerbitan Ekonomi Sumberdaya  
Manusia. Jakarta : Lembaga Penelitian Fakultas  
Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stears, R.M. and Porter, L.W. 1983. Motivation and Work  
Behavior. New York : Mc Graw - Hill Books Co.
- Stoner, J.A.F. and Wankel, C. 1988. Manajemen. Jilid 1.  
Jakarta : CV Intermeda.
- Thoha, M. 1988. Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan  
Aplikasinya. Jakarta : CV Rafawall.
- Tiffin, J. and Mc. Cormick, E.J. 1965. Industrial  
Psychology. New Jersey : Prentice - Hall Inc,  
Englewood Cliffs.
- Wahyusmidjo. 1985. Kepercayaan dan Motivasi. Jakarta:  
Ghalia Indonesia.
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. 1977. Organizational  
Behavior and Personnel Psychology. Homewood  
Illinois : Richard D. Irwin. Inc.

Pada Lembaran berikut ini terdapat dua buah angket. Tugas anda adalah memberikan jawaban atas pertanyaan dalam angket tersebut.

Dalam setiap nomor, telah kami sediakan empat pilihan jawaban. Anda diminta untuk memberikan tanda silang ( X ) hanya pada 1 ( satu ) jawaban saja yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan diri anda.

Adapun pilihan jawaban yang telah disediakan adalah sebagai berikut:

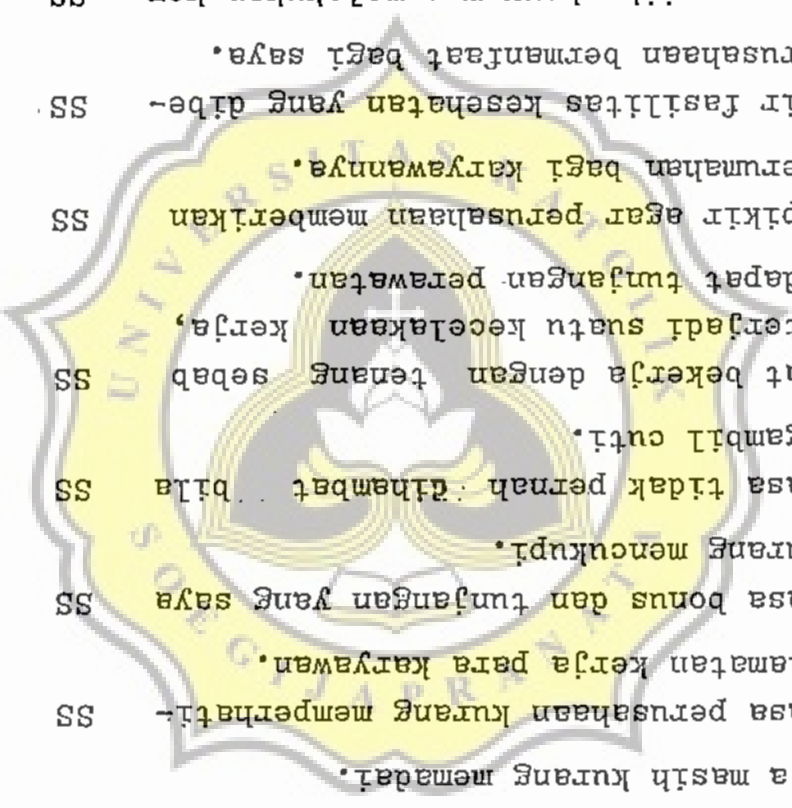
- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Dalam hal ini perlu anda ingat bahwa angket berikut ini bukan merupakan suatu tes. Jadi anda tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban. Tidak ada jawaban anda yang dianggap benar atau salah. Usahakanlah agar semua nomor dapat terjawab. Adapun jawaban yang anda berikan, tidak akan mempengaruhi keberadaan anda di perusahaan ini. Atas kesediaan dan bantuan anda, kami mengucapkan banyak terima kasih.

- SELAMAT Bekerja -

Pendidikan terakhir: .....

STS	TS	S	SS	01. Saya merasa mendapat waktu istirahat yang cukup setiap hari.
STS	TS	S	SS	02. Menurut saya, perusahaan memberikan pesangon yang cukup bagi karyawan yang di PHK.
STS	TS	S	SS	03. Saya pikir dengan adanya jaminan hari tua membuat saya dapat bekerja dengan tenang.
STS	TS	S	SS	04. Saya merasa senang dengan adanya fasilitas olah raga di perusahaan ini.
STS	TS	S	SS	05. Saya merasa perhatian perusahaan terhadap karyawan yang sakit masih kurang memadai.
STS	TS	S	SS	06. Saya merasa di tempat saya bekerja jaminan untuk karyawan yang mengalami kecelakaan kerja masih kurang memadai.
STS	TS	S	SS	07. Saya merasa perusahaan kurang memperhatikan keselamatan kerja para karyawan.
STS	TS	S	SS	08. Saya merasa bonus dan tunjangan yang saya terima kurang mengukupi.
STS	TS	S	SS	09. Saya merasa tidak pernah dihambat bila akan mengambil cuti.
STS	TS	S	SS	10. Saya dapat bekerja dengan tenang sebab apabila terjadi suatu kecelakaan kerja, saya mendapat tunjangan perawatan.
STS	TS	S	SS	11. Saya berpikir agar perusahaan memberikan kredit perumahan bagi karyawannya.
STS	TS	S	SS	12. Saya pikir fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi saya.
STS	TS	S	SS	13. Menurut saya, jika karyawan melakukan kesalahan lembur, upah yang didapat kurang memuaskan.
STS	TS	S	SS	14. Menurut saya perusahaan sering mengadakan PHK tanpa pesanngon.
STS	TS	S	SS	15. Saya pikir sebaiknya perusahaan ini memberikan tunjangan hari tua bagi karyawan.
STS	TS	S	SS	16. Menurut saya pemeriksaan berkala untuk karyawan yang dilakukan pihak perusahaan sebagai pelayanan medis belum memadai.
STS	TS	S	SS	17. Menurut saya jaminan bagi karyawan yang sakit di tempat saya bekerja sudah cukup memadai.







18. Menurut saya pesangon yang diberikan pihak perusahaan apabila terjadi pengurangan tenaga kerja sudah memadai.
19. Saya dapat bekerja dengan tenang karena karyawan di perusahaan ini dijamin oleh asuransi tenaga kerja.
20. Saya merasa puas jika mengikuti acara rekreasi bersama yang diadakan oleh perusahaan.
21. Menurut saya perusahaan sering mengadakan kan kerja lembur pada hari libur resmi.
22. Menurut saya karyawan dalam bekerja belum mendapatkan perlakuan yang sama dari pihak perusahaan untuk tunjangan yang di terimanya.
23. Saya merasa pihak perusahaan kurang memikirkan jaminan bagi karyawan bila saat tu ketika terjadi kecelakaan.
24. Saya kurang menyukai pelayanan kesehatan di tempat kerja karena tenaganya kurang memadai.
25. Saya merasa pelayanan perusahaan untuk izin sakit bagi karyawan sudah cukup memuaskan.
26. Menurut saya apabila ada karyawan yang meninggal di tempat kerja, pihak perusahaan akan memberikan tunjangan.
27. Menurut saya perusahaan memberi kesempatan pada karyawan untuk pengambilan kredit.
28. Menurut saya perusahaan memberikan asuransi bagi karyawan yang bertempat tinggal di luar kota.
29. Saya merasa pelayanan perusahaan untuk izin sakit bagi karyawan masih kurang memadai.
30. Menurut saya, pesangon yang diterima apabila terjadi pengurangan tenaga kerja masih kurang memadai untuk kebutuhan karyawan.

31. Saya pikir dengan tidak adanya tunjangan hari tua membuat saya tidak dapat bekerja penuh konsentrasi.

32. Menurut saya perusahaan kurang memberikan fasilitas perumahan bagi karyawan.

33. Saya merasa peraturan tentang cuti untuk karyawan sudah cukup adil.

34. Menurut saya tunjangan hari tua yang diberikan pada saat karyawan berhenti bekerja sudah cukup memuaskan.

35. Menurut saya perusahaan kurang perhatian dengan karyawan yang meninggal.

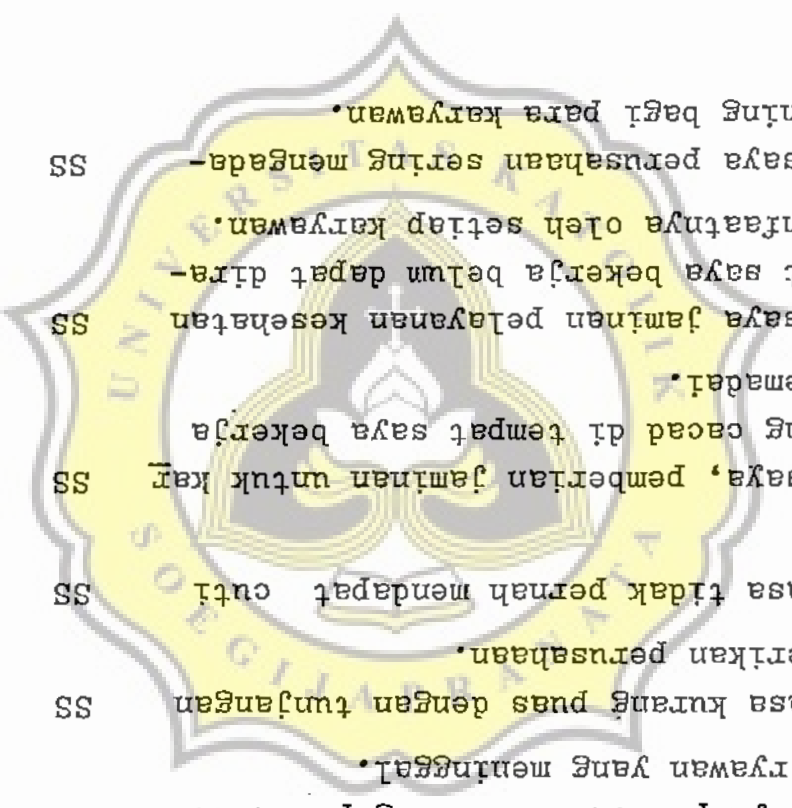
36. Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.

37. Saya merasa tidak pernah mendapat cuti tahunan.

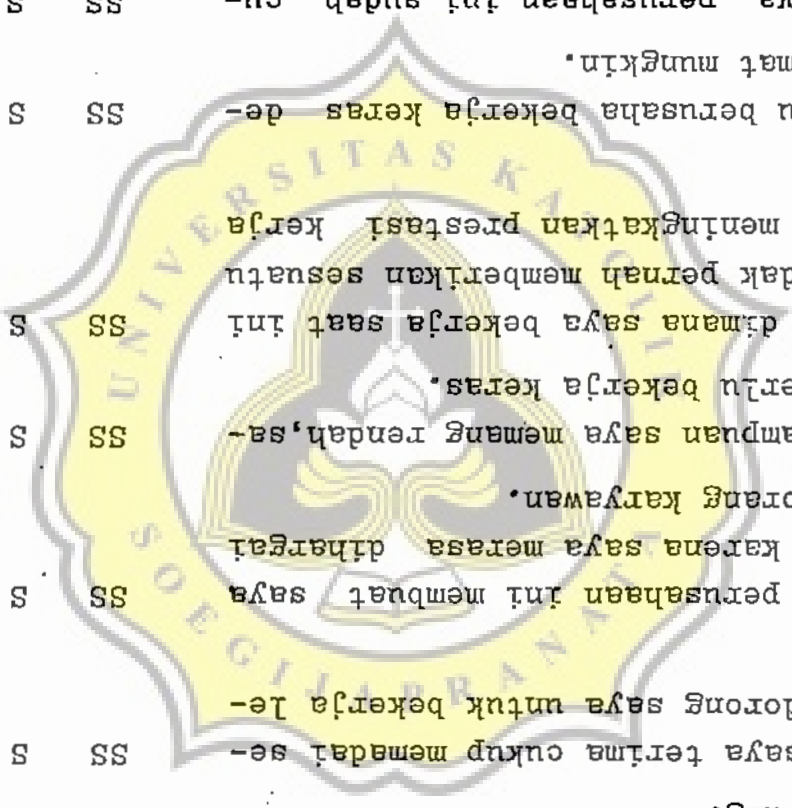
38. Menurut saya, pemberian jaminan untuk karyawan yang cacat di tempat saya bekerja kurang memadai.

39. Menurut saya jaminan pelayanan kesehatan di tempat saya bekerja belum dapat dirasakan manfaatnya oleh setiap karyawan.

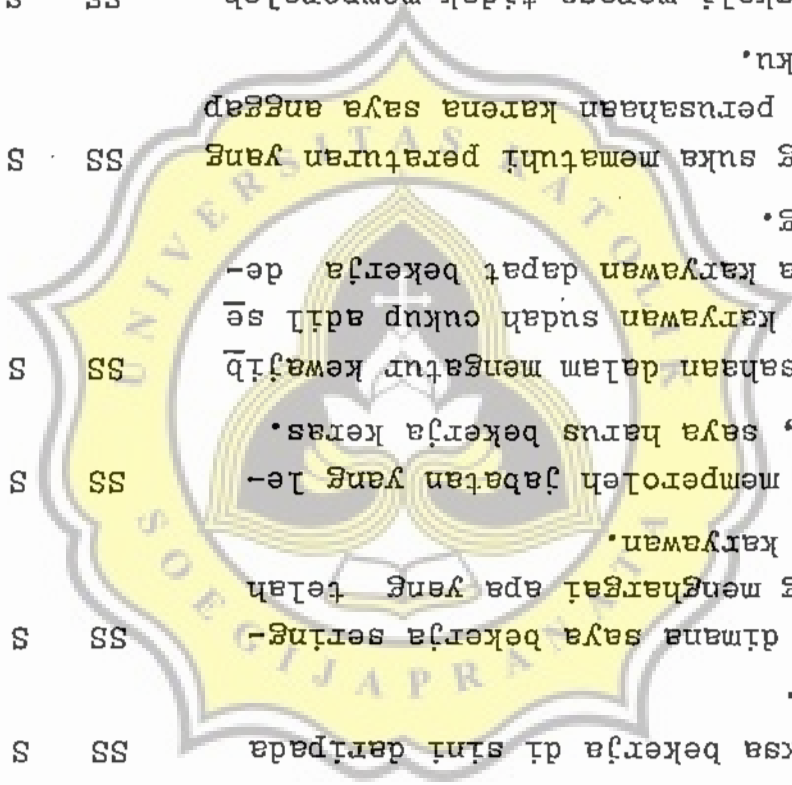
40. Menurut saya perusahaan sering mengadakan training bagi para karyawan.



STS	TS	S	SS	01. Saya ingin bekerja keras untuk kemajuan perusahaan ini.
STS	TS	S	SS	02. Saya merasa sebagian dari kebutuhan saya telah dapat terpenuhi oleh hasil kerja di perusahaan ini.
STS	TS	S	SS	03. Saya kurang cocok bekerja di bagian yang saya tempati saat ini, sehingga saya kurang semangat bekerja.
STS	TS	S	SS	04. Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja di perusahaan ini yang rasanya kurang menantang.
STS	TS	S	SS	05. Urah yang saya terima cukup memadai sehingga mendorong saya untuk bekerja lebih baik.
STS	TS	S	SS	06. Bekerja di perusahaan ini membuat saya cukup puas karena saya merasa dihargai sebagai seorang karyawan.
STS	TS	S	SS	07. Karena kemampuan saya memang rendah, saya tidak perlu bekerja keras.
STS	TS	S	SS	08. Perusahaan dimana saya bekerja saat ini rasanya tidak pernah memberikan sesuatu yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
STS	TS	S	SS	09. Saya selalu berusaha bekerja keras dengan semangat mungkin.
STS	TS	S	SS	10. Menurut saya, perusahaan ini sudah cukup menampung dan memenuhi aspirasi karyawan.
STS	TS	S	SS	11. Hasil yang saya dapat kurang memuaskan, sehingga saya tidak terdorong untuk bekerja.
STS	TS	S	SS	12. Aspirasi dan keinginan karyawan seringkali tidak dipenuhi oleh perusahaan.
STS	TS	S	SS	13. Saya merasa beruntung dapat bekerja di perusahaan ini, sehingga saya bertekad untuk selalu bekerja keras.
STS	TS	S	SS	14. Keinginan saya untuk mencapai suatu prestasi kerja rasanya dapat saya penuhi dengan bekerja di perusahaan ini.

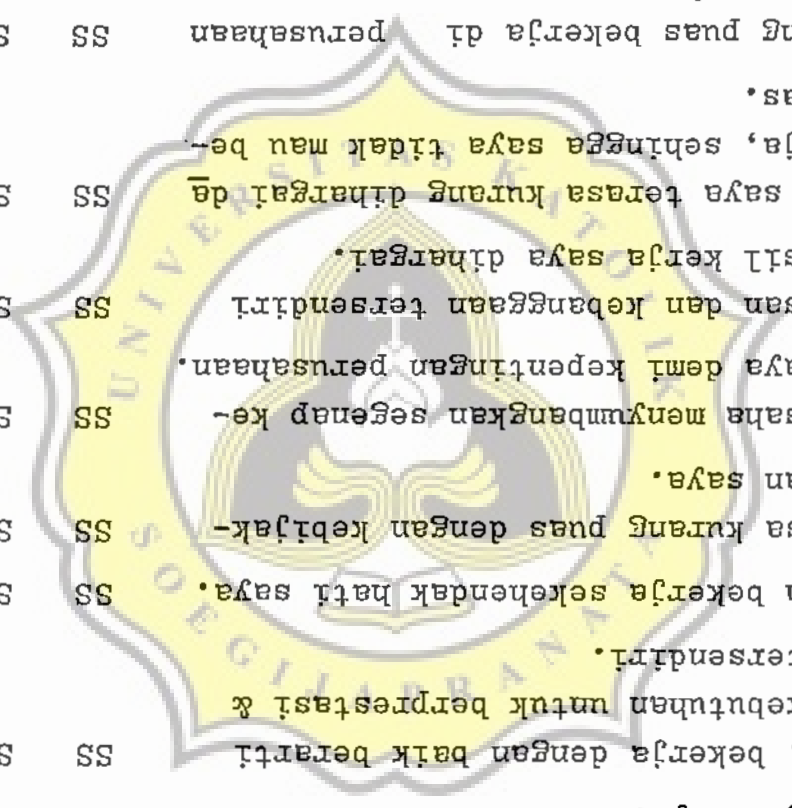


15. Saya kurang cocok bekerja di sini se-  
 hinggaa saya tidak terdorong untuk beker-  
 ja.
16. Pimpinan saya sering memberikan perintah  
 tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan.
17. Dengan bakat dan pengalaman yang saya  
 peroleh selama ini, saya merasa masih  
 mampu untuk mengerjakan pekerjaan lain  
 di luar yang saya kerjakan selama ini.
18. Hak-hak saya dan karyawan lain sudah  
 cukup dipenuhi oleh pihak perusahaan.
19. Saya terpaksa bekerja di sini daripada  
 menganggur.
20. Perusahaan dimana saya bekerja sering-  
 kali kurang menghargai apa yang telah  
 dihasilkan karyawan.
21. Agar dapat memperoleh jabatan yang le-  
 bih tinggi, saya harus bekerja keras.
22. Pihak perusahaan dalam mengatur kewajib-  
 an dan hak karyawan sudah cukup adil se-  
 hinggaa para karyawan dapat bekerja de-  
 ngan tenang.
23. Saya kurang suka mematuhi peraturan yang  
 diterapkan perusahaan karena saya anggap  
 terlalu kaku.
24. Saya seringkali merasa tidak memperoleh  
 ketenangan ketika bekerja.
25. Pekerjaan saya sekarang ini sesuai de-  
 ngan bakat saya sehingga saya bersema-  
 ngat bekerja.
26. Karyawan di sini merasa cukup senang ka-  
 rena pimpinan menempatkan karyawan se-  
 bagai rekan kerja bukan bawahan.
27. Saya sering merasa kesulitan untuk be-  
 kerja lebih bersemangat.
28. Saya merasa bahwa perusahaan belum mem-  
 berikan upah yang sebanding dengan ha-  
 sil kerja karyawan.

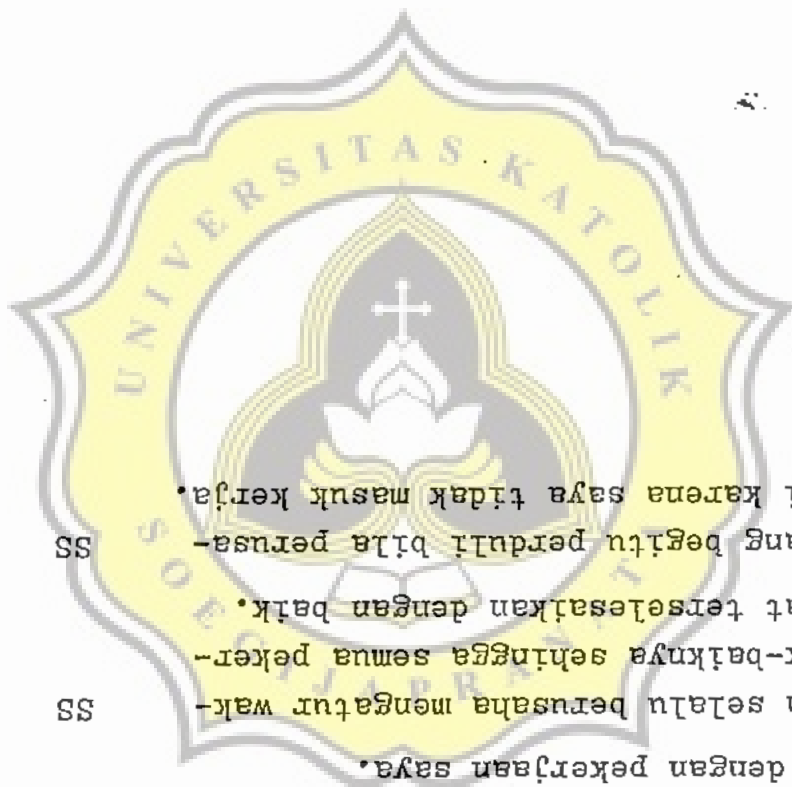




29. Saya harus bekerja dengan giat demi kemajuan perusahaan.
30. Hasil kerja saya di perusahaan ini mendapat imbalan yang sudah cukup sesuai.
31. Saya kurang suka diberi perintah serta dilawasi ketika bekerja.
32. Bekerja di bagian ini membuat saya merasa kurang dapat berprestasi.
33. Saya mencintai pekerjaan ini sehingga membuat saya lebih bersemangat menyelesaikan tugas saya.
34. Bagi saya, bekerja dengan baik berarti memenuhi kebutuhan untuk berprestasi & kepuasan tersendiri.
35. Saya ingin bekerja sekehendak hati saya.
36. Saya merasa kurang puas dengan kebijakan pimpinan saya.
37. Saya berusaha mengembangkan segan kemampuan saya demi kepentingan perusahaan.
38. Ada kepuasan dan kebanggaan tersendiri ketika hasil kerja saya dihargai.
39. Kemampuan saya terasa kurang dihargai dalam bekerja, sehingga saya tidak mau bekerja keras.
40. Saya kurang puas bekerja di perusahaan ini karena upah yang saya peroleh rasanya tidak memadai.
41. Saya masih memiliki semangat dan harapan untuk berprestasi di perusahaan ini.
42. Saya kurang teliti dalam bekerja sehingga saya sering mendapat teguran.
43. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang ada sehingga membuat saya lebih bersemangat dalam kerja.
44. Saya tidak pernah bekerja dengan keras untuk menyelesaikan tugas saya.







45. Saya merasa tidak pernah mendapat te-  
guran dari pimpinan karena saya selalu  
bekerja dengan baik.
46. Saya sering pergi meninggalkan pekerja-  
an saya karena saya tidak bersemangat  
lagi bekerja.
47. Saya senang dengan pekerjaan saya sehing-  
ga waktu saya tidak terasa panjang dan  
membosankan bila bekerja.
48. Saya sering membolos bekerja karena sa-  
ya bosan dengan pekerjaan saya.
49. Saya akan selalu berusaha mengatur wak-  
tu sebaik-baiknya sehingga semua peker-  
jaan dapat terselesaikan dengan baik.
50. Saya kurang begitu peduli bila perusa-  
haan rugi karena saya tidak masuk kerja.
- |     |    |   |    |  |
|-----|----|---|----|--|
| STS | TS | S | SS |  |
| STS | TS | S | SS |  |
| STS | TS | S | SS |  |
| STS | TS | S | SS |  |
| STS | TS | S | SS |  |
| STS | TS | S | SS |  |



VALIDITAS-RELIABILITAS  
TABULASI DAN  
LAMPIRAN B











Kasus	Butir Nomor	Total
41	2 3 3 3 2 2 3	100
42	2 3 2 3 2 3 4	105
43	3 2 2 2 3 4 1	122
44	4 1 2 3 4 3 1	116
45	3 2 3 3 2 2 2	97
46	3 3 3 4 2 3 1	104
47	2 2 3 3 2 3 2	112
48	3 2 2 3 3 3 3	110
49	1 3 3 3 2 1 3	81
50	2 3 3 3 2 2 4	95

(sambungan)

S.P.S. : Seri Program Statistik  
 Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

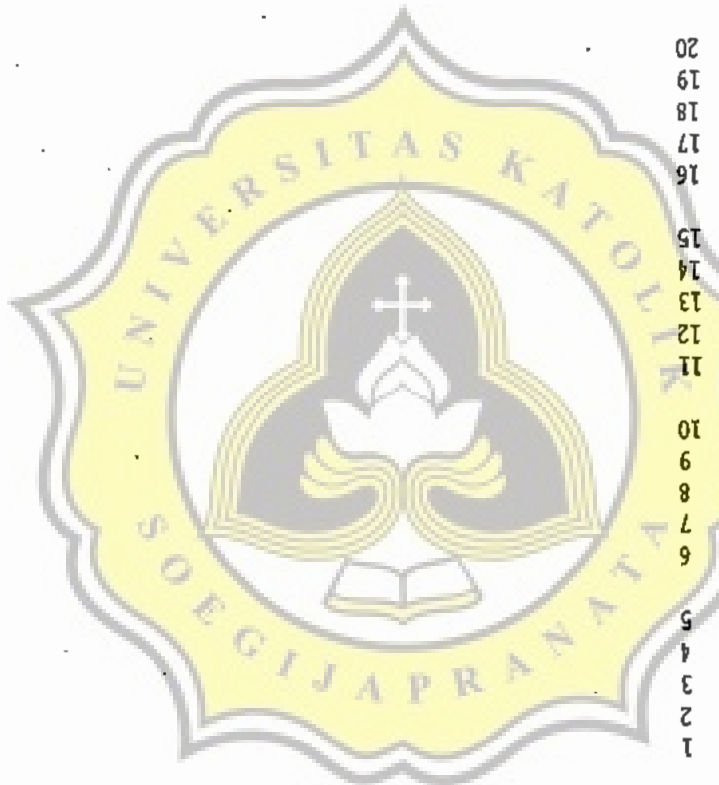
Bdlisti : Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto  
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
 Versi IBM/IN, Hak cipta (c) 1990, Dilindungi UU

Nama Peneliti : Liana Dewi  
 Nama Lembaga : R. Psikologi Unika Soegijapranata  
 Tgl. Analisis : 2 Juni 1994  
 Nama Berkas : lial

Nama Konstrak : Persepsi thd. Prog. Kesejahteraan

Butir 1 = Rekam Nomor : 1
Butir 2 = Rekam Nomor : 2
Butir 3 = Rekam Nomor : 3
Butir 4 = Rekam Nomor : 4
Butir 5 = Rekam Nomor : 5
Butir 6 = Rekam Nomor : 6
Butir 7 = Rekam Nomor : 7
Butir 8 = Rekam Nomor : 8
Butir 9 = Rekam Nomor : 9
Butir 10 = Rekam Nomor : 10
Butir 11 = Rekam Nomor : 11
Butir 12 = Rekam Nomor : 12
Butir 13 = Rekam Nomor : 13
Butir 14 = Rekam Nomor : 14
Butir 15 = Rekam Nomor : 15
Butir 16 = Rekam Nomor : 16
Butir 17 = Rekam Nomor : 17
Butir 18 = Rekam Nomor : 18
Butir 19 = Rekam Nomor : 19
Butir 20 = Rekam Nomor : 20
Butir 21 = Rekam Nomor : 21
Butir 22 = Rekam Nomor : 22
Butir 23 = Rekam Nomor : 23
Butir 24 = Rekam Nomor : 24
Butir 25 = Rekam Nomor : 25
Butir 26 = Rekam Nomor : 26
Butir 27 = Rekam Nomor : 27
Butir 28 = Rekam Nomor : 28
Butir 29 = Rekam Nomor : 29
Butir 30 = Rekam Nomor : 30

(bersambung)





Cacah Kasus Semula : 50  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 50

Butir 31 = Rekamam Nomor : 31  
Butir 32 = Rekamam Nomor : 32  
Butir 33 = Rekamam Nomor : 33  
Butir 34 = Rekamam Nomor : 34  
Butir 35 = Rekamam Nomor : 35  
Butir 36 = Rekamam Nomor : 36  
Butir 37 = Rekamam Nomor : 37  
Butir 38 = Rekamam Nomor : 38  
Butir 39 = Rekamam Nomor : 39  
Butir 40 = Rekamam Nomor : 40

=====  
(sambungan)



=====

40	-0.433	-0.503	0.000
39	0.241	0.152	0.146
38	0.521	0.445	0.001
37	0.147	0.068	0.322
36	-0.400	-0.466	0.000
35	-0.234	-0.324	0.010
34	0.431	0.340	0.008
33	0.339	0.256	0.035
32	0.444	0.344	0.007
31	0.351	0.263	0.031
30	0.616	0.534	0.000
29	0.665	0.612	0.000
28	-0.018	-0.119	0.292
27	0.024	-0.093	0.263
26	0.013	-0.081	0.291
25	0.531	0.475	0.000
24	0.221	0.138	0.330
23	0.597	0.523	0.000
22	0.604	0.546	0.000
21	-0.013	-0.092	0.266
20	0.468	0.393	0.002
19	0.582	0.500	0.000
18	0.488	0.418	0.001
17	0.606	0.571	0.000
16	0.434	0.381	0.003
15	-0.258	-0.334	0.008
14	0.354	0.266	0.030
13	0.507	0.429	0.001
12	0.124	0.054	0.354
11	-0.233	-0.287	0.020
10	0.326	0.258	0.033
9	0.435	0.367	0.004
8	0.531	0.465	0.000
7	0.518	0.448	0.001
6	0.406	0.329	0.009
5	0.373	0.282	0.022
4	0.295	0.231	0.051
3	-0.038	-0.100	0.253
2	0.472	0.388	0.003
1	-0.124	-0.177	0.108

Butir No. r xy r pq p Status

=====

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR  
Data Asli pada Taraf Signifikansi : 0.10

S.P.S. : Seri Program Statistik  
Program : UJI-KRAMPALAN TEKNIK Hoyt-KR  
Edisi - : Sutrisno Hadi dan Seno Parnadyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IM; Hak cipta (c) 1991, dilindungi UU

Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : R. Psikologi Unika Soegijapranata  
Tgl. Analisis : 2 Juni 1994  
Nama Berkas : l1a1

Nama Konstrak : Persepsi thd. Prog. Kesejahteraan

Butir 2 = Rekam Nomor : 2  
Butir 5 = Rekam Nomor : 5  
Butir 6 = Rekam Nomor : 6  
Butir 7 = Rekam Nomor : 7  
Butir 8 = Rekam Nomor : 8  
Butir 9 = Rekam Nomor : 9  
Butir 10 = Rekam Nomor : 10  
Butir 13 = Rekam Nomor : 13  
Butir 14 = Rekam Nomor : 14  
Butir 16 = Rekam Nomor : 16  
Butir 17 = Rekam Nomor : 17  
Butir 18 = Rekam Nomor : 18  
Butir 19 = Rekam Nomor : 19  
Butir 22 = Rekam Nomor : 22  
Butir 23 = Rekam Nomor : 23  
Butir 25 = Rekam Nomor : 25  
Butir 29 = Rekam Nomor : 29  
Butir 30 = Rekam Nomor : 30  
Butir 31 = Rekam Nomor : 31  
Butir 32 = Rekam Nomor : 32  
Butir 34 = Rekam Nomor : 34  
Butir 38 = Rekam Nomor : 38

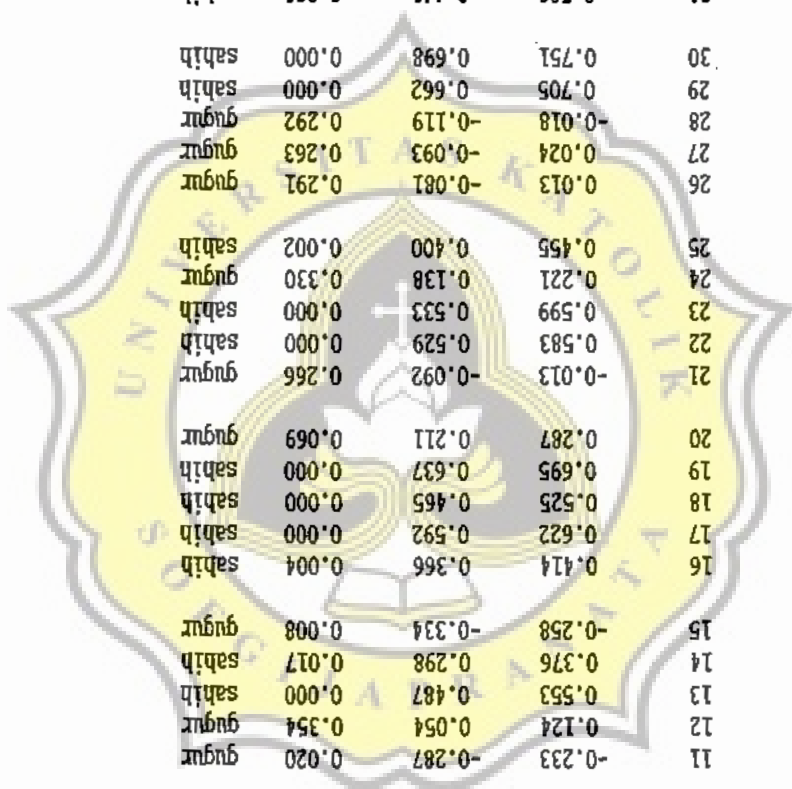
Cacah Kasus Semula : 50  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 50





TABEL RANGKOHAN ANALISIS BOTIR  
 Putaran Ke - 4 pada Taraf Signifikansi : 0.05

Butir No.	r xy	r pq	p	Status
1	-0.124	-0.177	0.108	gugur
2	0.526	0.456	0.001	sahih
3	-0.038	-0.100	0.253	gugur
4	0.225	0.168	0.121	gugur
5	0.359	0.276	0.025	sahih
6	0.445	0.378	0.003	sahih
7	0.670	0.621	0.000	sahih
8	0.621	0.570	0.000	sahih
9	0.422	0.361	0.005	sahih
10	0.404	0.346	0.007	sahih
11	-0.233	-0.287	0.020	gugur
12	0.124	0.054	0.354	gugur
13	0.553	0.487	0.000	sahih
14	0.376	0.298	0.017	sahih
15	-0.258	-0.334	0.008	gugur
16	0.414	0.366	0.004	sahih
17	0.622	0.592	0.000	sahih
18	0.525	0.465	0.000	sahih
19	0.695	0.637	0.000	sahih
20	0.287	0.211	0.069	gugur
21	-0.013	-0.092	0.266	gugur
22	0.583	0.529	0.000	sahih
23	0.599	0.533	0.000	sahih
24	0.221	0.138	0.330	gugur
25	0.455	0.400	0.002	sahih
26	0.013	-0.081	0.291	gugur
27	0.024	-0.093	0.263	gugur
28	-0.018	-0.119	0.292	gugur
29	0.705	0.662	0.000	sahih
30	0.751	0.698	0.000	sahih
31	0.509	0.441	0.001	sahih
32	0.606	0.533	0.000	sahih
33	0.223	0.147	0.154	gugur
34	0.452	0.372	0.004	sahih
35	-0.234	-0.324	0.010	gugur
36	-0.400	-0.466	0.000	gugur
37	0.147	0.068	0.322	gugur
38	0.686	0.636	0.000	sahih
39	0.241	0.152	0.146	gugur
40	-0.433	-0.503	0.000	gugur





$r_{tt} = 0.886$   
 $p = 0.000$

Sumber	JK	db	RK
Subyek	204.000	49	4.163
Butir	100.400	21	--
Sisa	488.600	1029	0.475
Total	793.000	1099	--

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS







(bersambung)

asus	Butir Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
41	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	4	4	1	1	
42	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	1	
43	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	
44	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	1	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	
45	3	3	4	3	3	1	1	2	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2
46	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	1	3	2	2	2	3	2	4	3	1	2	3	3	3	4	4	4	3	2	1	
47	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
49	3	1	3	3	1	1	3	4	3	4	3	1	2	4	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	
50	3	2	4	3	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	

(sambungan)




---

50	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	121
49	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	4	3	2	2	2	99
48	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	140	
47	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	1	2	157	
46	4	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	3	1	2	142	
45	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	128	
44	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	134	
43	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	3	2	1	1	154	
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	1	142	
41	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	115	

---

Kasus Butir Nomor 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 Total

---

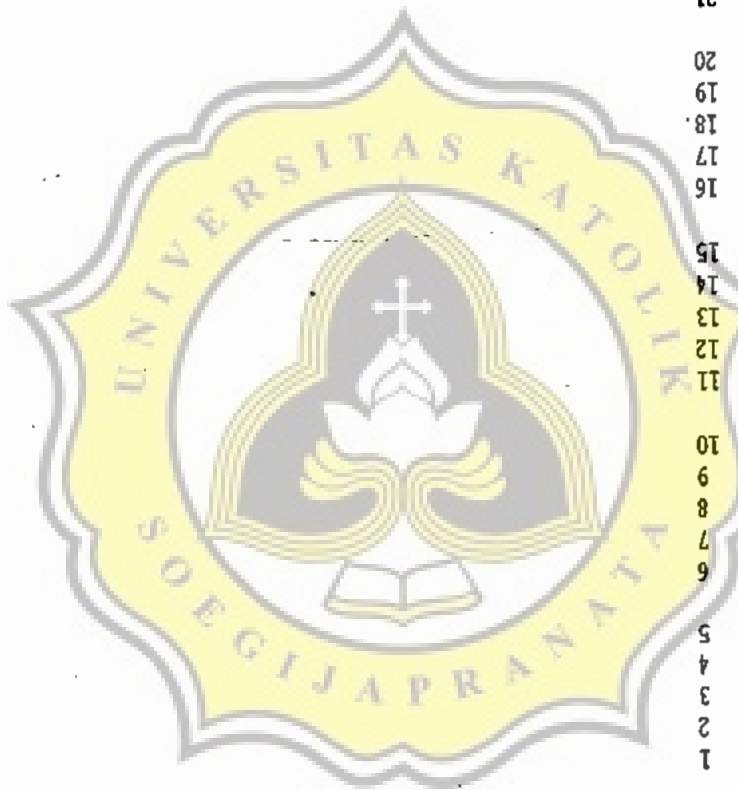
(sambungan)



S.P.S. : Seri Program Statistik  
Program : ANALISIS KESAHIHAN BUTIR  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1990, Dilindungi UU

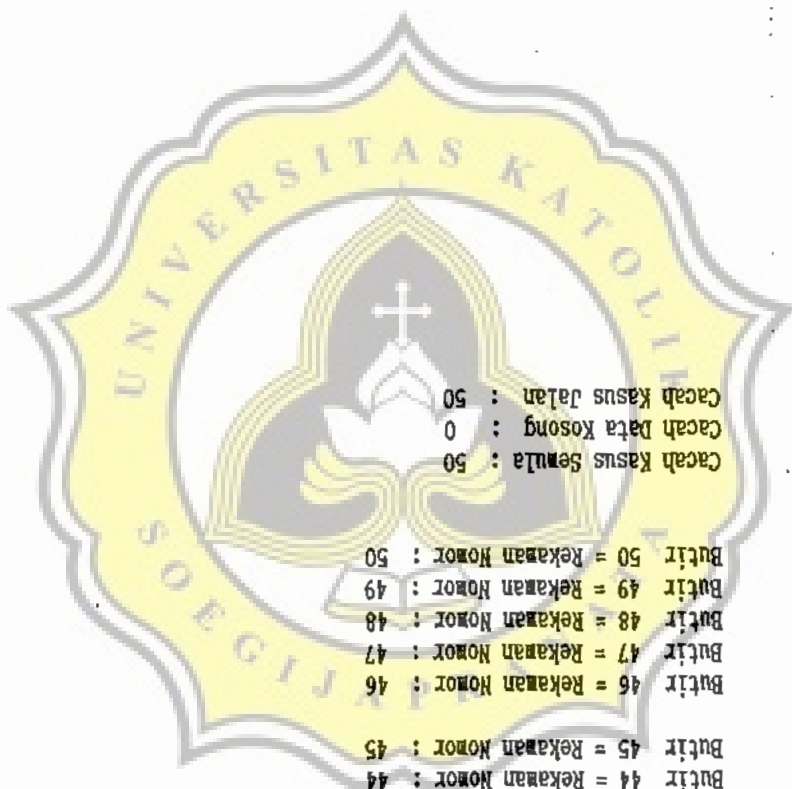
Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : R. Psi. Unika Soegijapranata  
Tgl. Analisis : 2 Juni 1994  
Nama Berkas : Ila2

Nama Konstrak : Motivasi Kerja



- Butir 1 = Rekamam Nomor : 1  
Butir 2 = Rekamam Nomor : 2  
Butir 3 = Rekamam Nomor : 3  
Butir 4 = Rekamam Nomor : 4  
Butir 5 = Rekamam Nomor : 5  
Butir 6 = Rekamam Nomor : 6  
Butir 7 = Rekamam Nomor : 7  
Butir 8 = Rekamam Nomor : 8  
Butir 9 = Rekamam Nomor : 9  
Butir 10 = Rekamam Nomor : 10  
Butir 11 = Rekamam Nomor : 11  
Butir 12 = Rekamam Nomor : 12  
Butir 13 = Rekamam Nomor : 13  
Butir 14 = Rekamam Nomor : 14  
Butir 15 = Rekamam Nomor : 15  
Butir 16 = Rekamam Nomor : 16  
Butir 17 = Rekamam Nomor : 17  
Butir 18 = Rekamam Nomor : 18  
Butir 19 = Rekamam Nomor : 19  
Butir 20 = Rekamam Nomor : 20  
Butir 21 = Rekamam Nomor : 21  
Butir 22 = Rekamam Nomor : 22  
Butir 23 = Rekamam Nomor : 23  
Butir 24 = Rekamam Nomor : 24  
Butir 25 = Rekamam Nomor : 25  
Butir 26 = Rekamam Nomor : 26  
Butir 27 = Rekamam Nomor : 27  
Butir 28 = Rekamam Nomor : 28  
Butir 29 = Rekamam Nomor : 29  
Butir 30 = Rekamam Nomor : 30

(bersambung)



Butir 31 = Rekam Nomor : 31  
Butir 32 = Rekam Nomor : 32  
Butir 33 = Rekam Nomor : 33  
Butir 34 = Rekam Nomor : 34  
Butir 35 = Rekam Nomor : 35  
Butir 36 = Rekam Nomor : 36  
Butir 37 = Rekam Nomor : 37  
Butir 38 = Rekam Nomor : 38  
Butir 39 = Rekam Nomor : 39  
Butir 40 = Rekam Nomor : 40  
Butir 41 = Rekam Nomor : 41  
Butir 42 = Rekam Nomor : 42  
Butir 43 = Rekam Nomor : 43  
Butir 44 = Rekam Nomor : 44  
Butir 45 = Rekam Nomor : 45  
Butir 46 = Rekam Nomor : 46  
Butir 47 = Rekam Nomor : 47  
Butir 48 = Rekam Nomor : 48  
Butir 49 = Rekam Nomor : 49  
Butir 50 = Rekam Nomor : 50  
Cacah Kasus Semula : 50  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 50

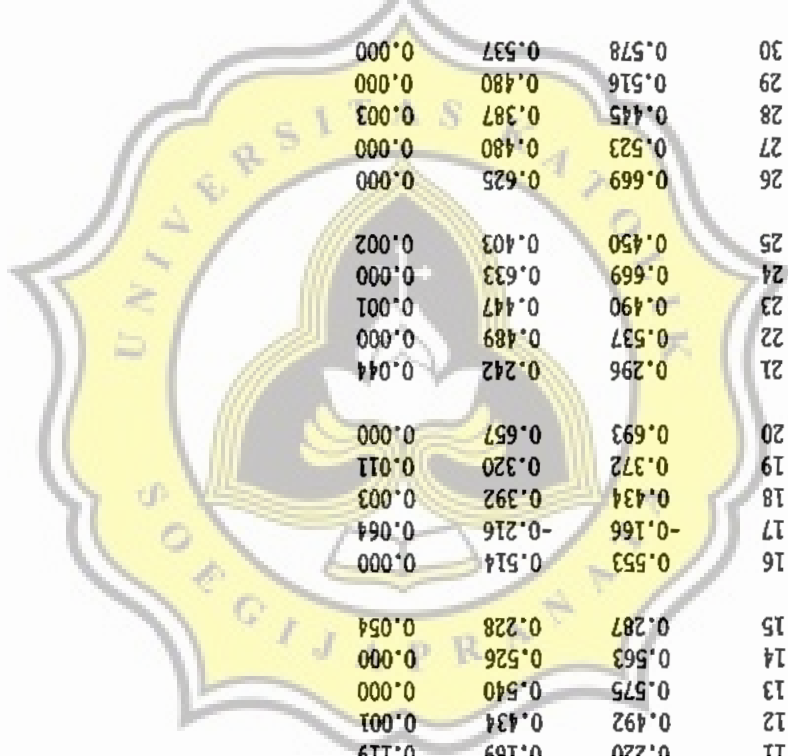
(sambungan)

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR  
 Data Asli pada Taraf Signifikansi : 0.10

Butir No. r xy r pq p Status

1	0.267	0.228	0.054	0.000
2	0.465	0.415	0.002	0.001
3	0.473	0.427	0.001	0.003
4	0.428	0.384	0.003	0.000
5	0.639	0.603	0.000	0.000
6	0.665	0.623	0.000	0.000
7	0.315	0.280	0.023	0.000
8	0.723	0.687	0.000	0.000
9	0.017	-0.026	0.426	0.000
10	0.625	0.593	0.000	0.000
11	0.220	0.169	0.119	0.000
12	0.492	0.434	0.001	0.000
13	0.575	0.540	0.000	0.000
14	0.563	0.526	0.000	0.054
15	0.287	0.228	0.054	0.000
16	0.553	0.514	0.000	0.000
17	-0.166	-0.216	0.064	0.000
18	0.434	0.392	0.003	0.000
19	0.372	0.320	0.011	0.000
20	0.693	0.657	0.000	0.000
21	0.296	0.242	0.044	0.000
22	0.537	0.489	0.000	0.000
23	0.490	0.447	0.001	0.000
24	0.669	0.633	0.000	0.000
25	0.450	0.403	0.002	0.000
26	0.669	0.625	0.000	0.000
27	0.523	0.480	0.000	0.000
28	0.445	0.387	0.003	0.000
29	0.516	0.480	0.000	0.000
30	0.578	0.537	0.000	0.000
31	0.376	0.324	0.010	0.000
32	0.629	0.594	0.000	0.000
33	0.492	0.453	0.001	0.000
34	0.196	0.109	0.271	0.000
35	0.270	0.220	0.060	0.000
36	0.635	0.595	0.000	0.000
37	0.185	0.145	0.158	0.000
38	-0.153	-0.191	0.091	0.000
39	0.604	0.567	0.000	0.000
40	0.682	0.645	0.000	0.000

(bersambung)






---

Butir No.	r xy	r pq	p	Status
41	0.439	0.398	0.002	
42	0.174	0.115	0.284	
43	-0.617	-0.650	0.000	
44	-0.117	-0.165	0.125	
45	0.070	0.016	0.454	
46	-0.360	-0.409	0.002	
47	-0.256	-0.293	0.018	
48	0.398	0.364	0.005	
49	-0.047	-0.085	0.281	
50	-0.497	-0.529	0.000	

---

(sambungan)

S.P.S. : Seri Program Statistik  
Program : UII-KARBDALAN TEKNIK Hoyt-KR  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pamaridyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1991, Dilindungi UU

Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : F. Psi. Unika Soegijapranata  
Tgl. Analisis : 2 Juni 1994  
Nama Berkas : 11a2  
Nama Konstrak : Motivasi Kerja

- Butir 2 = Rekamam Nomor : 2
- Butir 3 = Rekamam Nomor : 3
- Butir 4 = Rekamam Nomor : 4
- Butir 5 = Rekamam Nomor : 5
- Butir 6 = Rekamam Nomor : 6
- Butir 8 = Rekamam Nomor : 8
- Butir 10 = Rekamam Nomor : 10
- Butir 12 = Rekamam Nomor : 12
- Butir 13 = Rekamam Nomor : 13
- Butir 14 = Rekamam Nomor : 14
- Butir 16 = Rekamam Nomor : 16
- Butir 18 = Rekamam Nomor : 18
- Butir 19 = Rekamam Nomor : 19
- Butir 20 = Rekamam Nomor : 20
- Butir 22 = Rekamam Nomor : 22
- Butir 23 = Rekamam Nomor : 23
- Butir 24 = Rekamam Nomor : 24
- Butir 25 = Rekamam Nomor : 25
- Butir 26 = Rekamam Nomor : 26
- Butir 27 = Rekamam Nomor : 27
- Butir 28 = Rekamam Nomor : 28
- Butir 29 = Rekamam Nomor : 29
- Butir 30 = Rekamam Nomor : 30
- Butir 31 = Rekamam Nomor : 31
- Butir 32 = Rekamam Nomor : 32
- Butir 33 = Rekamam Nomor : 33
- Butir 36 = Rekamam Nomor : 36
- Butir 39 = Rekamam Nomor : 39
- Butir 40 = Rekamam Nomor : 40
- Butir 41 = Rekamam Nomor : 41
- Butir 48 = Rekamam Nomor : 48

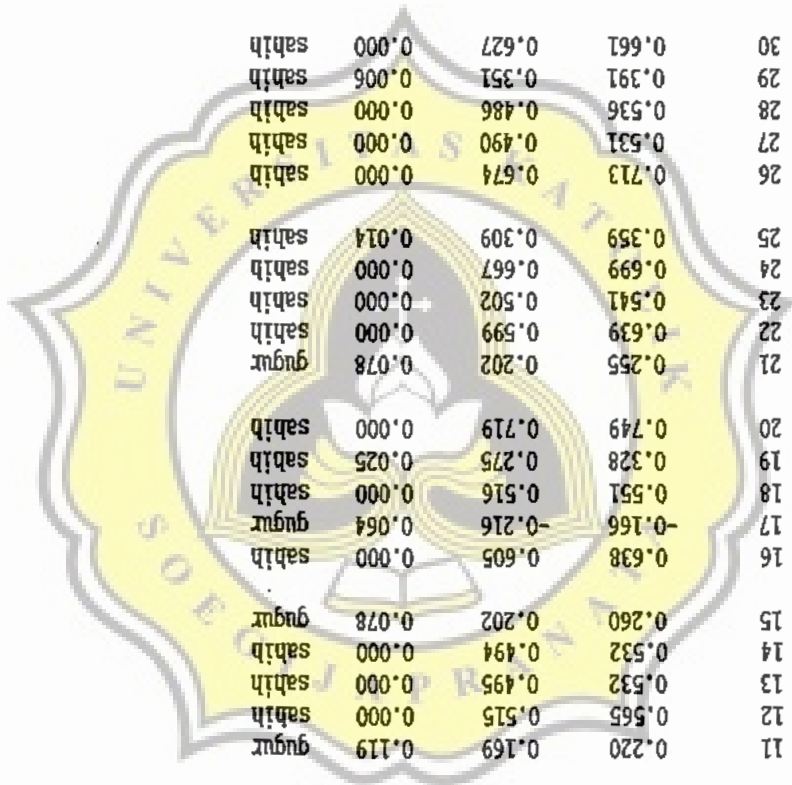
Cacah Kasus Semula : 50  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 50



TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR  
 Putaran ke - 6 pada Taraf Signifikansi : 0.05

Butir No.	r xy	r pq	p	Status
1	0.225	0.188	0.094	gugur
2	0.536	0.491	0.000	sahih
3	0.502	0.458	0.001	sahih
4	0.426	0.383	0.003	sahih
5	0.723	0.694	0.000	sahih
6	0.725	0.690	0.000	sahih
7	0.240	0.206	0.074	gugur
8	0.769	0.739	0.000	sahih
9	0.017	-0.026	0.426	gugur
10	0.735	0.711	0.000	sahih
11	0.220	0.169	0.119	gugur
12	0.565	0.515	0.000	sahih
13	0.532	0.495	0.000	sahih
14	0.532	0.494	0.000	sahih
15	0.260	0.202	0.078	gugur
16	0.638	0.605	0.000	sahih
17	-0.166	-0.216	0.064	gugur
18	0.551	0.516	0.000	sahih
19	0.328	0.275	0.025	sahih
20	0.749	0.719	0.000	sahih
21	0.255	0.202	0.078	gugur
22	0.639	0.599	0.000	sahih
23	0.541	0.502	0.000	sahih
24	0.699	0.667	0.000	sahih
25	0.359	0.309	0.014	sahih
26	0.713	0.674	0.000	sahih
27	0.531	0.490	0.000	sahih
28	0.536	0.486	0.000	sahih
29	0.391	0.351	0.006	sahih
30	0.661	0.627	0.000	sahih
31	0.296	0.243	0.043	sahih
32	0.596	0.560	0.000	sahih
33	0.480	0.441	0.001	sahih
34	0.196	0.109	0.271	gugur
35	0.236	0.189	0.093	gugur
36	0.672	0.635	0.000	sahih
37	0.185	0.145	0.158	gugur
38	-0.153	-0.191	0.091	gugur
39	0.568	0.529	0.000	sahih
40	0.668	0.631	0.000	sahih

(bertabung)







41	0.362	0.319	0.011	sabih
42	0.174	0.115	0.284	gugur
43	-0.617	-0.650	0.000	gugur
44	-0.117	-0.165	0.125	gugur
45	0.070	0.016	0.454	gugur
46	-0.360	-0.409	0.002	gugur
47	-0.256	-0.293	0.018	gugur
48	0.313	0.278	0.024	sabih
49	-0.047	-0.085	0.281	gugur
50	-0.497	-0.529	0.000	gugur

Butir No. r xy r pq p status

(sambungan)



$r_{tt} = 0,929$        $p = 0,000$

Sumber	JR	db	RK
Subyek	278,694	49	5,688
Butir	148,695	30	--
Sisa	596,466	1470	0,406
Total	1,023,856	1549	--

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS



TABULASI DATA PENELITIAN  
LAMPIRAN C

!! LABEL DATA : dem1

Kasus Butir Nomor 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 Total

47	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	4	3	1	1	3
45	2	1	1	1	1	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
54	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
54	4	3	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	2	3	1	4	4	1	1	1	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2
59	6	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3
47	7	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
47	8	2	2	2	3	1	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2
9	9	1	1	1	3	1	4	1	4	3	4	1	4	3	1	4	3	1	1	2	1
10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
49	12	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2
66	13	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	14	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	1	3	3
59	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	16	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3
54	17	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
51	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	19	1	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	20	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1
55	21	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	22	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
50	23	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	4
50	24	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
51	25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	26	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3
63	27	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	2	4	2
70	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	29	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	30	2	4	3	4	2	3	1	4	3	1	4	4	3	2	2	4	4	3	1	4
73	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
61	32	3	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3
44	33	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	34	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2
43	35	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
63	36	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
58	37	4	2	2	3	2	3	4	1	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	1	3
62	38	2	3	3	3	1	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	1	3
43	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
59	40	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	2	1	2

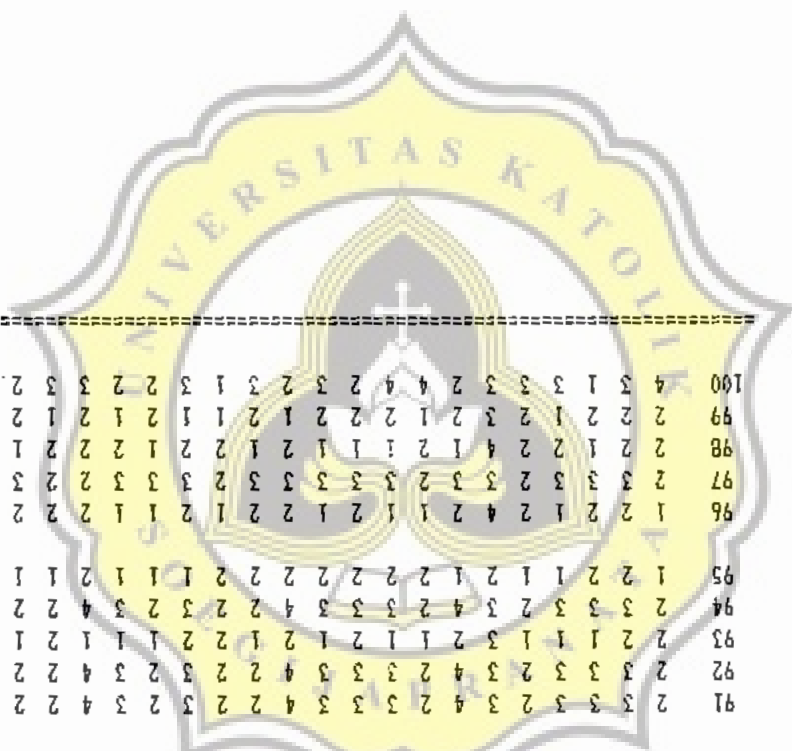
(berabang)



(sambungan)

Kasus Butir Nomor 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 Total

81	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	38
82	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	58
83	3	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	44
84	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	41
85	1	2	1	2	2	4	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	41
86	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	34
87	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	37
88	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	30
89	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	62
90	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	61	
91	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	4	61
92	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	4	61
93	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	32
94	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	4	61
95	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	34
96	1	2	2	1	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	37
97	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	58
98	2	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	37
99	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	36
100	4	3	1	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	54











## LABEL DATA : denti

Kasus X1 X2 X3

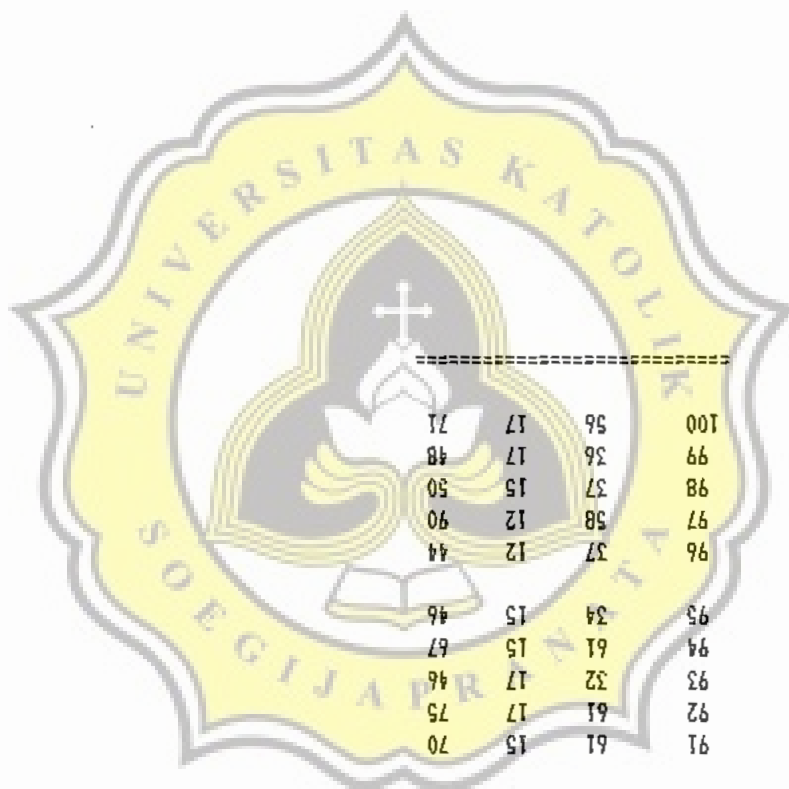
1	47	12	83
2	45	12	72
3	54	12	94
4	54	12	90
5	88	15	114
6	64	12	108
7	59	17	105
8	47	12	76
9	47	12	110
10	64	17	92
11	29	15	41
12	49	15	75
13	66	15	105
14	56	17	94
15	59	17	98
16	54	12	73
17	51	12	82
18	61	12	93
19	57	15	88
20	55	15	93
21	54	12	93
22	52	12	77
23	50	12	85
24	50	15	66
25	51	17	88
26	67	15	109
27	63	17	106
28	70	17	105
29	53	17	90
30	62	15	107
31	73	15	114
32	61	12	80
33	44	17	68
34	57	15	76
35	43	12	66
36	63	12	102
37	58	12	96
38	62	15	85
39	43	15	61
40	59	17	75

(bersambung)

(bersambung)

Kasus	X1	X2	X3
41	51	17	80
42	54	15	85
43	58	15	81
44	50	15	77
45	68	12	100
46	60	12	94
47	53	12	94
48	66	15	99
49	75	17	78
50	46	17	63
51	61	17	90
52	63	17	92
53	35	15	51
54	34	15	47
55	28	15	43
56	30	15	41
57	29	15	41
58	36	12	46
59	38	12	46
60	39	12	53
61	58	15	90
62	31	15	46
63	38	12	51
64	33	12	48
65	41	12	54
66	37	12	52
67	33	15	51
68	43	15	48
69	35	15	49
70	33	17	44
71	34	17	48
72	34	17	49
73	36	12	50
74	31	12	46
75	36	12	49
76	34	15	46
77	37	15	45
78	58	15	90
79	35	15	53
80	58	12	90

(sambung)



100	56	17	71
99	36	17	48
98	37	15	50
97	58	12	90
96	37	12	44
95	34	15	46
94	61	15	67
93	32	17	46
92	61	17	75
91	61	15	70
90	61	15	65
89	62	15	67
88	30	12	43
87	37	12	49
86	34	12	50
85	41	12	52
84	41	12	59
83	44	12	53
82	58	17	90
81	38	12	46

Kasus X1 X2 X3

(sambutan)



S.P.S. : Seri Program Statistika  
Program : KORELASI PARSIAL 0-JALUR  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Paardiyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1990, Dilindungi UU

Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : Unika Soegijapranata  
Nama Berkas : deni

Nama Ubahan Bebas X 1 : Persepsi terhadap Program Kesjahiteraan  
Nama Ubahan Bebas X 2 : Tingkat Pendidikan  
Nama Ubahan Taut Y : Motivasi Kerja

Ubahan Bebas X 1 = Rekamam Nomor : 6  
Ubahan Bebas X 2 = Rekamam Nomor : 2  
Ubahan Taut Y = Rekamam Nomor : 3

Cacah Kasus Semula : 100  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 100



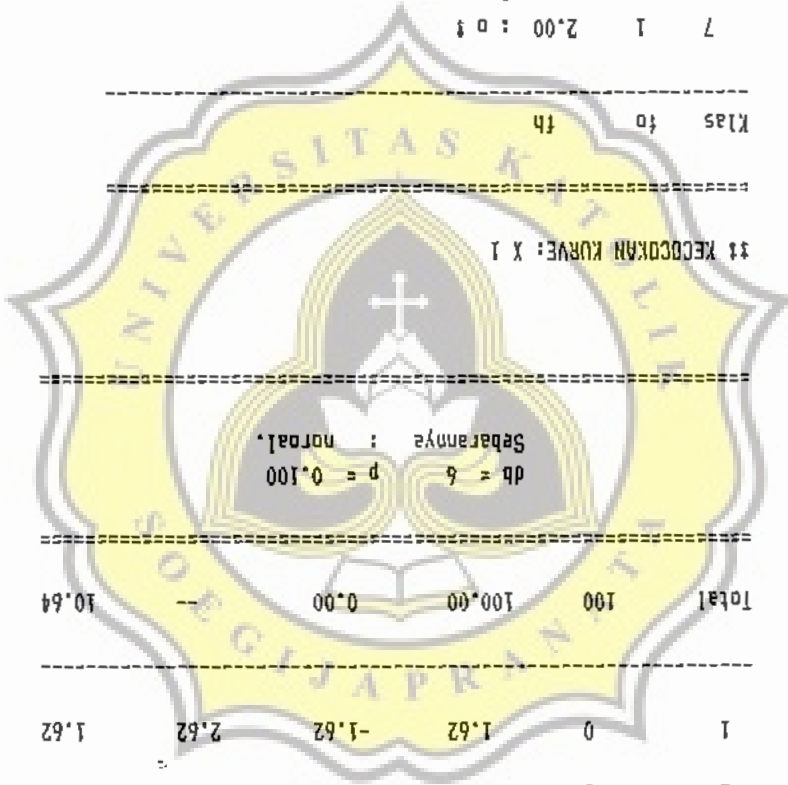


Rerata = 49,090  
 S.D. = 12,836  
 Kai Kuadrat = 10,643  
 p = 0,100

1	0	2,00	1
2	8	8,00	2
3	31	24,00	3
4	22	33,00	4
5	31	24,00	5
6	7	8,00	6
7	1	2,00	7

Klas fo fh

RECOGNITION CURVE: X 1



db = 6  
 p = 0,100  
 Sebarannya : normal.

Total 100 100,00 0,00 10,64

1	0	1,62	-1,62	2,62	1,62
2	8	8,23	-0,23	0,05	0,01
3	31	23,51	7,49	56,10	2,39
4	22	33,28	-11,28	127,24	3,82
5	31	23,51	7,49	56,10	2,39
6	7	8,23	-1,23	1,51	0,18
7	1	1,62	-0,62	0,38	0,24

Klas fo fh D DD DD/fh

TABEL RANGKUMAN - UBAHAN: X 1

11 TABEL RANGKUMAN - UBAHAN: X 2

Klas	fo	fh	D	DD	DD/fh
1	40	15,87	24,13	582,26	36,69
2	37	68,26	-31,26	977,19	14,32
Total	100	100,00	0,00	--	54,21

db = 1  
p = 0,000  
Sebarannya: tak normal.

11 KECOCOKAN KURVE: X 2

Klas	fo	fh
1	40	16,00
2	37	68,00

Rerata = 14,260  
S.B. = 2,003  
Kai Kuadrat = 54,208  
p = 0,000

## TABEL RANGKUMAN - UBAHAN: X 3

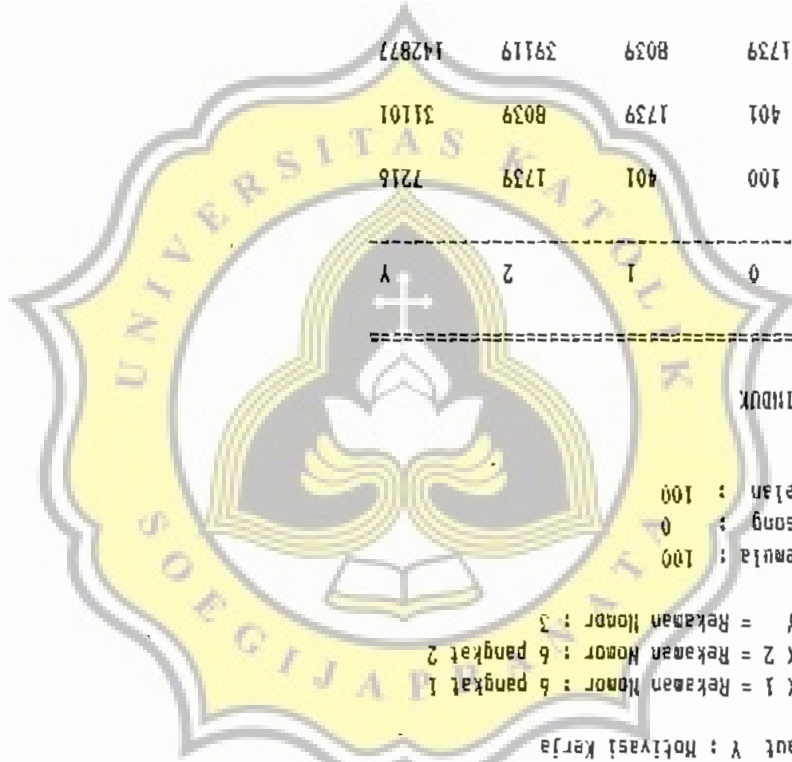
Klas	to	fh	D	DD	DD/fh
1	0	6.68	-6.68	44.62	6.68
2	49	43.32	5.68	32.26	0.74
3	44	43.32	0.68	0.46	0.01
4	7	6.68	0.32	0.10	0.02
Total	100	100.00	0.00	--	7.45

db = 3  
p = 0,059  
Sebarannya : normal.

## KECECOKAN KURVE: X 3

Klas	to	fh
1	0	7.00
2	49	43.00
3	44	43.00
4	7	7.00

Rata-rata = 72.160  
S.B. = 22.032  
Kai Kuadrat = 7.451  
p = 0.059



S.P.S. : Seri Program Statistik

Program : U1 BENYUK REGRESI

Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Parnadiyanto

Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

versi RM/III, Hak Cipta (c) 1990 di Indonesia

Nama Peneliti : Liana Dewi

Nama Lembaga : Unika Soegijapranata

Tgl. Analisis : 02 Juli 1994

Nama Berkas : demi

Nama Bahan Bebas X : Persepsi terhadap Program Keselamatan

Nama Bahan Taut Y : Motivasi Kerja

Ubahan Bebas X 1 = Rekam Nomor : 6 pangkat 1

Ubahan Bebas X 2 = Rekam Nomor : 6 pangkat 2

Ubahan Taut Y = Rekam Nomor : 3

Cacah Kasus Semula : 100

Cacah Data Kosong : 0

Cacah Kasus Selain : 100

11 STATISIK INDUK

X	Y	0	1	2
0	100	401	1739	7216
1	401	1739	8039	31101
2	1739	8039	39119	142877
Y	7216	31101	142877	568760



Beta 0 = -41.002  
 Beta 1 = 3.161  
 Beta 2 = -0.016  
 Ralat Baku Est. = 9.994  
 Ry(12) = 0.894  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.798

## Koef. Garis Regresi Kuadratik

Beta 0 = -2.219  
 Beta 1 = 1.515  
 Ralat Baku Est. = 10.403  
 Ry(1) = 0.883  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.779

## Koef. Garis Regresi Linear

p = dua-ekor.

	1	2	p
X	1.000	0.990	0.000
Y	0.883	0.854	0.000
Z	0.990	1.000	0.000
p	0.000	0.000	0.000

## MATRIKS INTERKORELASI

	1	2	Y
1	1644164	16312.19	24715.6
2	1644163	1.691613E+08	2434996
Y	2434996	24715.56	48053.47

## MATRIKS DISPERSI



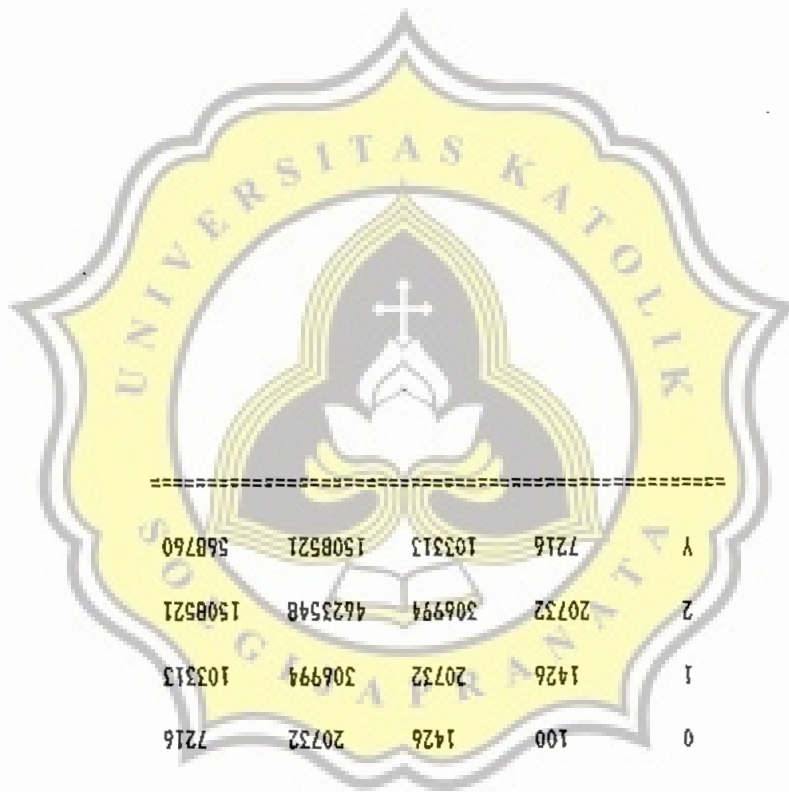
11 RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X 1 & X 3

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regr. Linear	37,448.060	1	37,448.060	346,041	0.000
Res. Linear	10,605.410	98	108.218	--	--
Regr. Kuadratlik	38,365.360	2	19,182.680	192,062	0.000
Res. Kuadratlik	9,688.111	97	99.877	--	--
Total	48,053.470	99	--	--	--

11 RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X 1 & X 3

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regr. Kuadratlik	38,365.360	2	19,182.680	192,062	0.000
Regr. Linear	37,448.060	1	37,448.060	346,041	0.000
Keuntungan	917.297	1	917.297	9.184	0.003
Res. Kuadratlik	9,688.111	97	99.877	--	--
Total	48,053.470	99	--	--	--

<< Korelasinya cenderung Kuadratlik >>



X      0      1      2      Y

## STATISTIK INDUK

Nama Ubaan Bebas X : Pendidikan  
 Nama Ubaan Taut Y : Motivasi Kerja  
 Ubaan Bebas X 1 = Rekamam Honor : 2 pangkat 1  
 Ubaan Bebas X 2 = Rekamam Honor : 2 pangkat 2  
 Ubaan Taut Y = Rekamam Honor : 3  
 Cacah Kasus Seula : 100  
 Cacah Data Kosong : 0  
 Cacah Kasus Jalan : 100

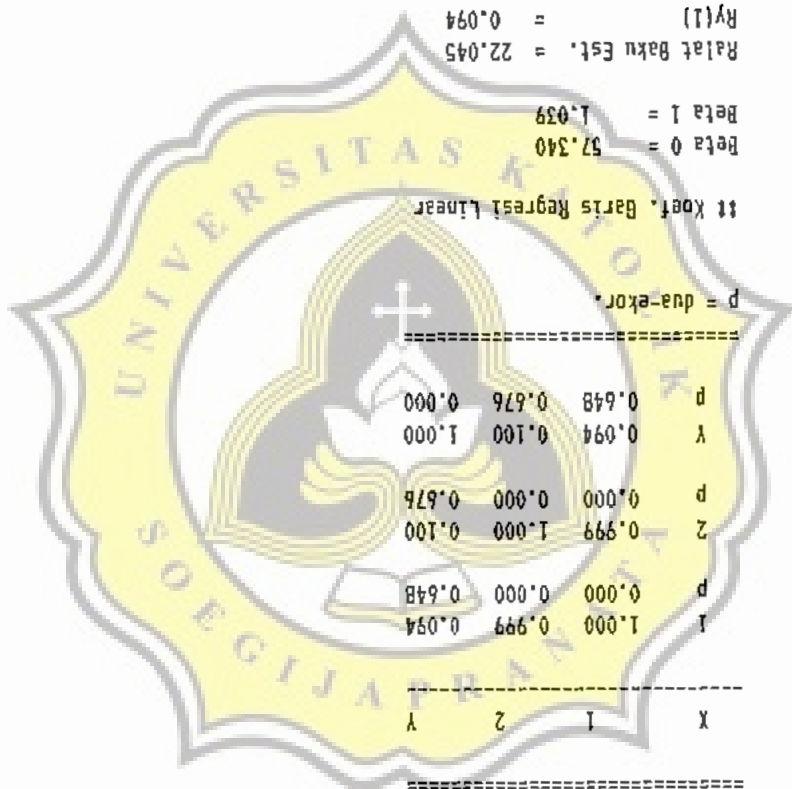
Beta 0 = 238.352  
 Beta 1 = -24.792  
 Beta 2 = 0.904  
 Ralat Baku Est. = 22.011  
 Ry(12) = 0.149  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.022

## Koef. Batis Regresi Kuadratik

Beta 0 = 57.340  
 Beta 1 = 1.039  
 Ralat Baku Est. = 22.045  
 Ry(1) = 0.094  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0.008

## Koef. Batis Regresi Linear

p = dua-ekor



	1	2	Y
1	1.000	0.999	0.094
p	0.000	0.000	0.648
2	0.999	1.000	0.100
p	0.000	0.000	0.676
Y	0.094	0.100	1.000
p	0.648	0.676	0.000

## MATRIKS INTERKORELASI

	1	2	Y
1	397.242	11,355,690	412.844
2	11,355,690	325,390,000	12,500,000
Y	412.844	12,500,000	48,053,470

## MATRIKS DISPERSI







LAMPIRAN B  
ANALISIS DATA PENELITIAN

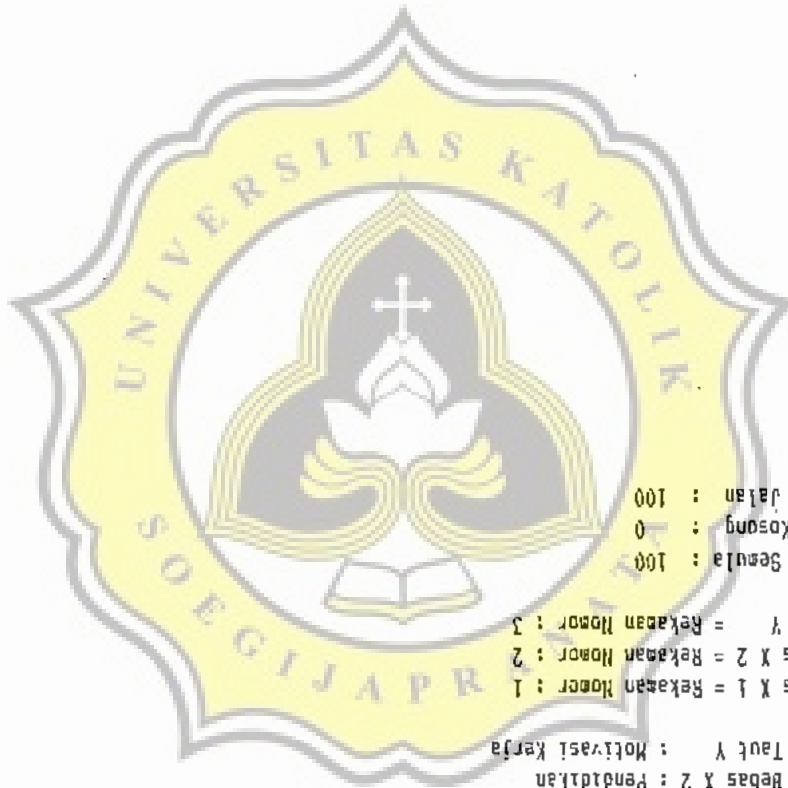
S.P.S. : Seri Program Statistix  
Program : KORELASI PARIAL 0-JALUR  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Sano Pamardiyanlo  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1990, Dilindungi UU

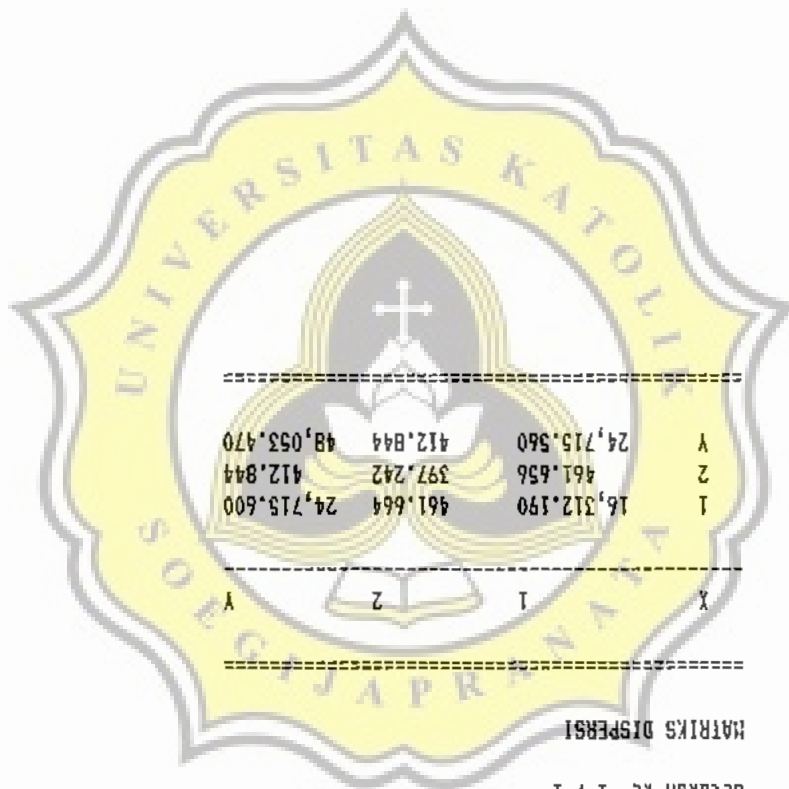
Nama Peneliti : Liana Denti  
Nama Lembaga : Unika Soegijapranata  
Nama Bertas : denti

Nama Ubbahan Bebas X 1 : Persepsi terhadap Program Kesejahteraan  
Nama Ubbahan Bebas X 2 : Pendidikan  
Nama Ubbahan Taut Y : Motivasi Kerja

Ubbahan Bebas X 1 = Rekamam Nomor : 1  
Ubbahan Bebas X 2 = Rekamam Nomor : 2  
Ubbahan Taut Y = Rekamam Nomor : 3

Cacah Kasus Semula : 100  
Cacah Dala Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 100





Y	24,715.560	412.844	48,053.470
Z	461.656	397.242	412.844
1	16,312.190	461.664	24,715.600
X	1	Z	Y

MATRIS DISPERSI

Cetakan ke- 1 / 1

Y	7216	378949	103313	568760
Z	1426	70464	20732	103313
1	4909	257295	70464	378949
0	100	4909	1426	7216
X	0	1	2	Y

MATRIS STATISTIK INDIK

Cetakan ke- 1 / 1



p = dua-ekor,

	1	2	p
1	1.000	0.181	0.883
2	0.181	1.000	0.094
p	0.000	0.067	0.000
1	0.883	0.094	1.000
2	0.181	1.000	0.648
p	0.000	0.648	0.000

MATRIS INTERKORELASI

Cetakan ke- 1 / 1

S.P.S. : Seri Program Statistik  
Program : Uji NORMALITAS SEBARAN  
Edisi : Sulisno Hadi dan Seno Parnadiyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1990, Dilindungi

Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : Unika Soegijapranata  
Tgl. Analisis : 02 Juli 1994  
Nama Berkas : dem1

Nama Ubahan X : Persepsi terhadap Program Kesejahteraan  
Ubahan X = Rekam Nomor : 6  
Cacah Kasus Semula : 100  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 100

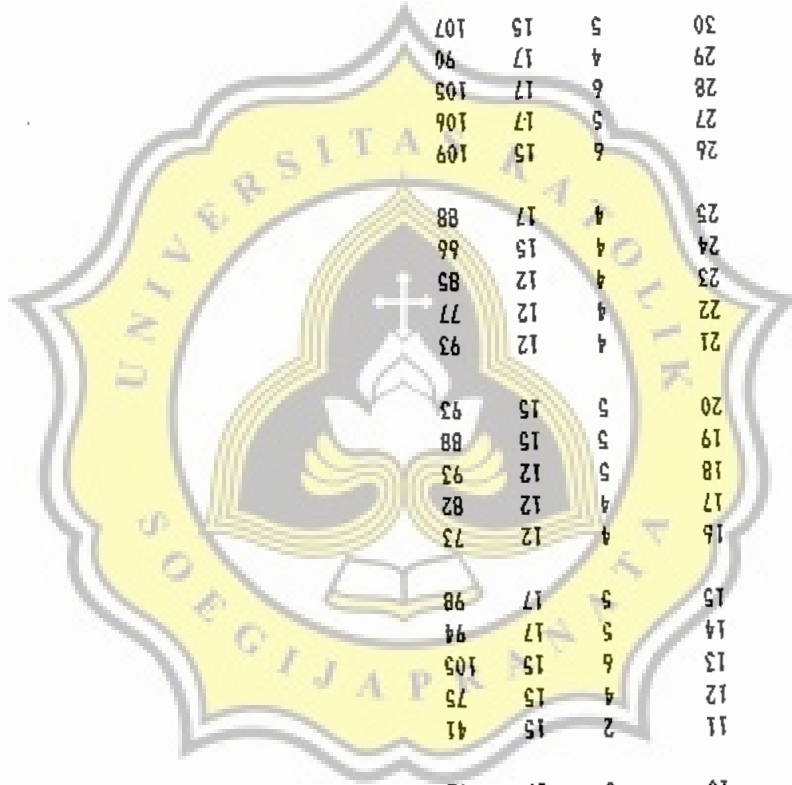


## TABEL DATA : demt

Kasus X6 X2 X3

1	4	12	83
2	4	12	72
3	4	12	94
4	4	12	90
5	7	15	114
6	5	12	108
7	5	17	105
8	4	12	76
9	4	12	110
10	5	17	92
11	2	15	41
12	4	15	75
13	6	15	105
14	5	17	94
15	5	17	98
16	4	12	73
17	4	12	82
18	5	12	93
19	5	15	88
20	5	15	93
21	4	12	93
22	4	12	77
23	4	12	85
24	4	15	66
25	4	17	88
26	6	15	109
27	5	17	106
28	6	17	105
29	4	17	90
30	5	15	107
31	6	15	114
32	5	12	80
33	4	17	68
34	5	15	76
35	3	12	66
36	5	12	102
37	5	12	96
38	5	15	85
39	3	15	61
40	5	17	75

(bersambung)



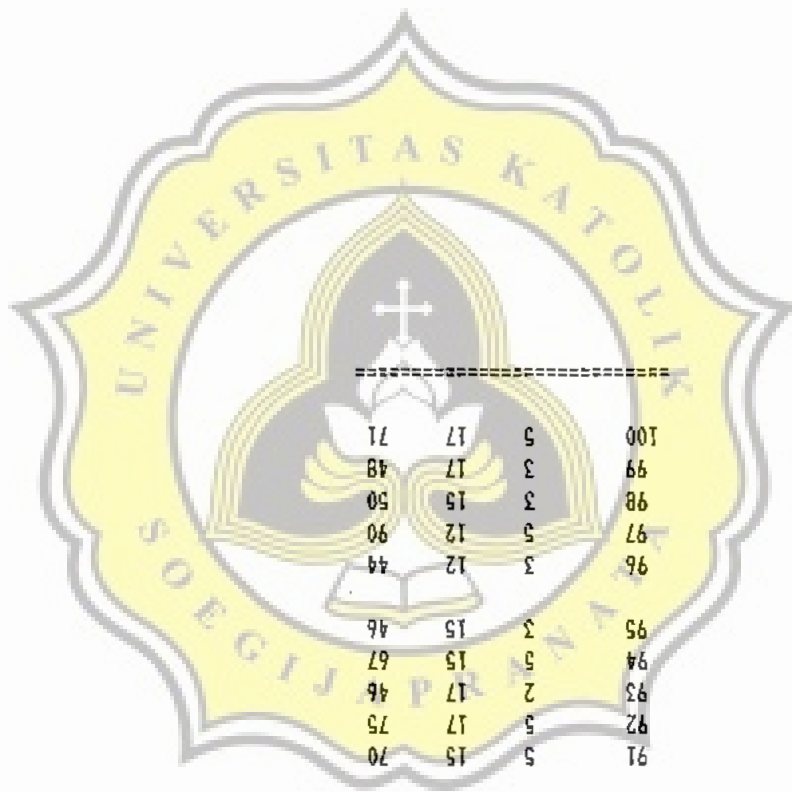


(sambungan)

Kasus X6 X2 X3

Kasus	X6	X2	X3
41	4	17	80
42	4	15	85
43	5	15	81
44	4	15	77
45	6	12	100
46	5	12	94
47	4	12	94
48	6	15	99
49	6	17	78
50	4	17	63
51	5	17	90
52	5	17	92
53	3	15	51
54	3	15	47
55	2	15	43
56	2	15	41
57	2	15	41
58	3	12	46
59	3	12	46
60	3	12	53
61	5	15	90
62	2	15	46
63	3	12	51
64	3	12	48
65	3	12	54
66	3	12	52
67	3	15	51
68	3	15	48
69	3	15	49
70	3	17	44
71	3	17	48
72	3	17	49
73	3	12	50
74	2	12	46
75	3	12	49
76	3	15	46
77	3	15	45
78	5	15	90
79	3	15	53
80	5	12	90

(bersebutan)



100	5	17	71
99	3	17	48
98	3	15	50
97	5	12	90
96	3	12	44
95	3	15	46
94	5	15	67
93	2	17	46
92	5	17	75
91	5	15	70
90	5	15	65
89	5	15	67
88	2	12	43
87	3	12	49
86	3	12	50
85	3	12	52
84	3	12	59
83	4	12	53
82	5	17	90
81	3	12	46

KASUS X5 X2 X3

(samudra)

## TABEL RANGKUMAN - UBAHAN: X 6

Klas	fo	fh	D	DD	DD/fh
1	8	6.68	1.32	1.74	0.26
2	53	43.32	9.68	93.70	2.16
3	31	43.32	-12.32	151.78	3.50
4	8	6.68	1.32	1.74	0.26
Total	100	100.00	0.00	--	6.19

dh = 3  
 p = 0.103  
 Sebarannya : normal.

## KECOCOKAN KURVE: X 6

Klas	fo	fh
1	8	7.00
2	53	43.00
3	31	43.00
4	8	7.00

Rerata = 4.010  
 S.B. = 1.150  
 Kat Kuadrat = 6.188  
 p = 0.103

S.P.S. : Seri Program Statistik  
Program : UJI NORMALITAS SEPAPAN  
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Faardiyanto  
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia  
Versi IBM/PC; Hak Cipta (c) 1990. Dilindungi

Nama Peneliti : Liana Dewi  
Nama Lembaga : Unika Soegijapranata  
Tgl. Analisis : 02 Juli 1994  
Nama Berkas : dem1

Nama Ubahan X 1 : Persepsi terhadap Program Kesejahteraan  
Nama Ubahan X 2 : Pendidikan  
Nama Ubahan X 3 : Motivasi Kerja  
Ubahan X 1 = Rekam Nomor : 1  
Ubahan X 2 = Rekam Nomor : 2  
Ubahan X 3 = Rekam Nomor : 3  
Cacah Kasus Semula : 100  
Cacah Data Kosong : 0  
Cacah Kasus Jalan : 100



## MATRIKS DISPERSI

	1	2	Y
1	130,990	1,065,610	2,164,842
2	1,065,610	8,877,791	17,390,770
Y	2,164,842	17,390,770	48,053,470

## MATRIKS INTERKORELASI

X	1	2	Y
1	1.000	0.988	0.863
2	0.988	1.000	0.842
Y	0.863	0.842	1.000
p	0.000	0.000	0.000

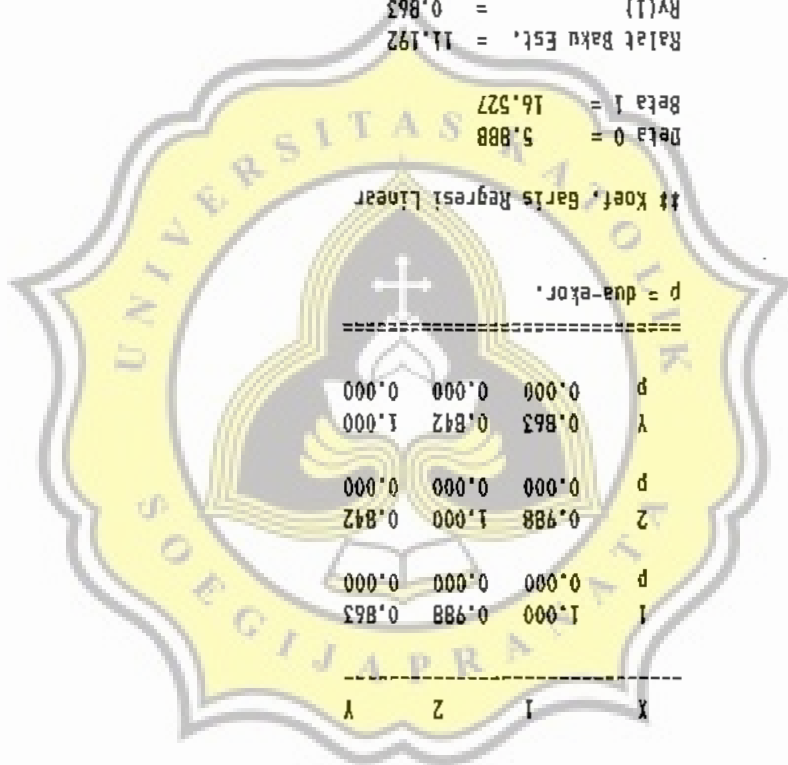
p = dua-ekor.

## Koef. Garis Regresi Linear

Beta 0 = 5,888  
 Beta 1 = 16,527  
 Ralat Baku Est. = 11,192  
 RY(1) = 0,863  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0,743

## Koef. Garis Regresi Kuadratik

Beta 0 = -10,168  
 Beta 1 = 25,102  
 Beta 2 = -1,054  
 Ralat Baku Est. = 11,143  
 RY(2) = 0,866  
 Koef. Det. (R<sup>2</sup>) = 0,749



<< Korelasinya Linear >>

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regr. Linear	35,777.810	1	35,777.810	285,624	0.000
Regr. Kuadratlik	36,010.060	2	18,005.030	145,016	0.000
Kenuntungan	232,242	1	232,242	1.871	0.171
Res. Kuadratlik	12,043.410	97	124,159	--	--
Total	48,053.470	99	--	--	--

\*\* RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X & Y 3

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regr. Linear	35,777.810	1	35,777.810	285,624	0.000
Res. Linear	12,275.660	98	125,262	--	--
Regr. Kuadratlik	36,010.060	2	18,005.030	145,016	0.000
Res. Kuadratlik	12,043.410	97	124,159	--	--
Total	48,053.470	99	--	--	--

\*\* RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X & Y 3



S.P.S. : Seri Program Statistik

Program : UII BENTUK REGRESI

Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Parnadyanto

Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Nama Peneliti : Liana Dewi

Nama Lembaga : Unika Soegijapranata

Tgl. Analisis : 02 Juli 1994

Namaertas : demi

Nama Ubaahan Bebas X : Persepsi terhadap Program Kesejahteraan

Nama Ubaahan Taut Y : Motivasi kerja

Ubaahan Bebas X 1 = Rekam Nomor : 1 pangkat 1

Ubaahan Bebas X 2 = Rekam Nomor : 1 pangkat 2

Ubaahan Taut Y = Rekam Nomor : 3

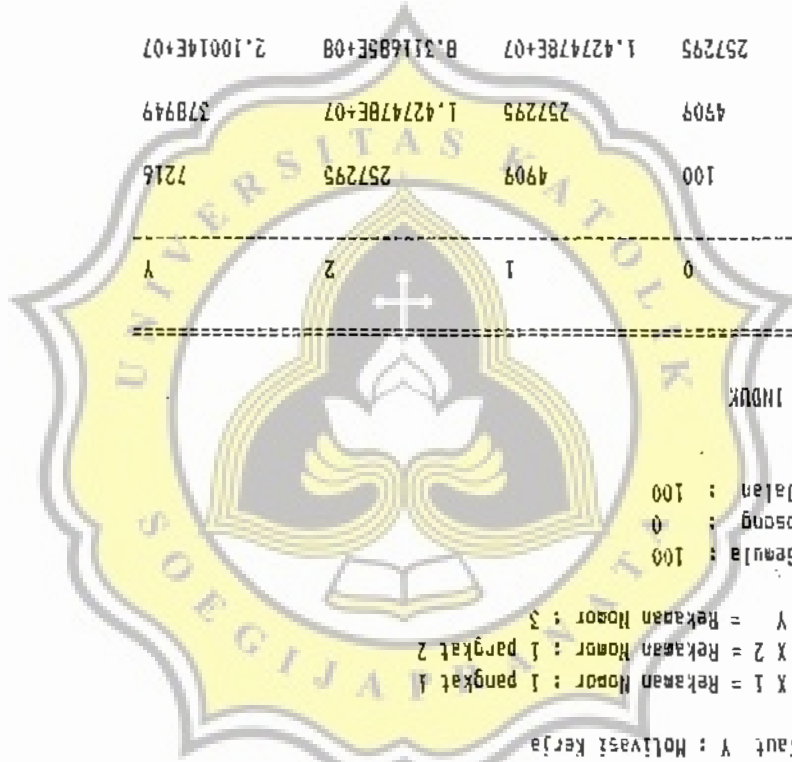
Cacah Kasus Semula : 100

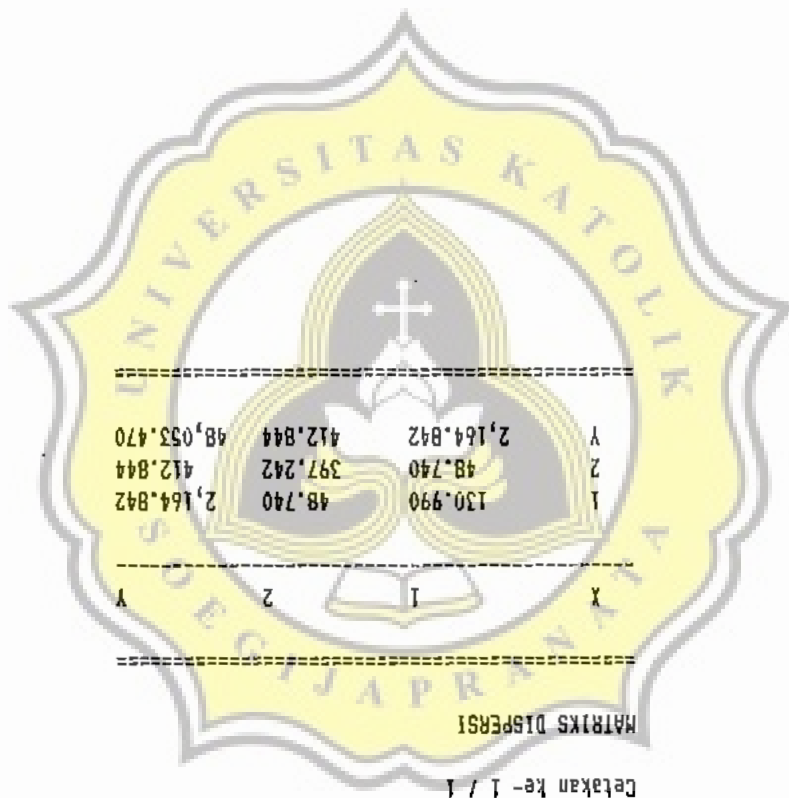
Cacah Data Kosong : 0

Cacah Kasus Jalan : 100

## STATISTIK INDUK

	X	Y
0	100	4909
1	4909	257295
2	257295	1.427478E+07
Y	7216	378949
2	257295	1.427478E+07
Y	7216	378949





Matriks Dispersi

Cetakan ke-1 / 1

	X	0	1	2	Y
0	100	401	1426	7216	103313
1	401	1739	5767	31101	103313
2	1426	5767	20732	103313	568760
Y	100	401	1426	7216	103313

Matriks Statistik Induk

Cetakan ke-1 / 1



p = dua-ekor.

1	1,000	0,214	0,883	p
2	0,214	1,000	0,094	Y
p	0,000	0,031	0,000	

Y 2 1

MATRIS INTERKORELASI

Cetakan ke-1 / 1



PARSIAL JENJANG PERTAMA

---

Statistik Nilai

---

$r_{1,y-2}$	0.866	p
$r_{2,y-1}$	-0.182	p

---

p = dua-ekor.





PT DJARUM  
 Perakilan Semarang  
 Jl. Pandean Lamper IV/16, Semarang 50249, Indonesia  
 Tel: (024) 414-481, Fax: (024) 312-143, 313-671, Tlx: 22238

175/DS/P/94 03/IX/94

S U R A T K E T E R A N G A N

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Pimpinan P.T. Djarum Perakilan Semarang :

Nama : Y. Gito Andoko .

Jabatan : Manajer Personalia

Alamat : Jl. Pandeanlamper IV/16,

Semarang .

menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini :

Nama : Liana Dewi Wibowo .

N I M : 88587

N I R M : 88.6.111.08000.50150

Alamat : Jl. Subbing I A,

Semarang .

dari Fakultas Psikologi SoegioPranoto Semarang, telah menjalankan research di Perusahaan rokok P.T. Djarum Perakilan Semarang mulai tanggal: 06 Juni 1994 sampai dengan tanggal: 27 Juni 1994 .

Demikian, surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya .

PT. DJARUM  
 PERAKILAN SEMARANG  
 SEMARANG

Y. Gito Andoko .