

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. TIMUR JAYA COLDSTORAGE MEDAN

Tamrin Hasibuan
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: tamrinhasibuan72@gmail.com

ABSTRACT

The work infrastructure is provided by the company for its employees as working facilities. It is compulsory to the company to facilitate the employees to carry out their daily operational activities. The welfare is also one of the means given by the company to its employees aiming at maintaining and improving their physical and mental condition so that they can work better, more skill and productive. Based on this view the study was conducted to see further how the is the influence of facilities and welfare to the employees' work motivation. This research was conducted at PT. East Jaya Coldstorage Medan using quantitative method involving a number of sample which is 67 people. The data obtained through questionnaire is analyzed through multiple linear regression approach. The result R Square for Y (employee work motivation) is 0.482, and it means that it is significant for variable Y (employee work motivation) and it is influenced by variable X1 (facility) and variable X2 (welfare). In other words, simultaneously the influence of facility (X1) and welfare (X2) to variable Y (employee work motivation) is 48.2% and the rest is 51.8% determined by other variables beyond the contribution of this research. Similarly, based on partial analysis, it shows that t value which is obtained by 1,937 and this value is significant at $\alpha = 0,5\%$ indicating that each variable (X1 and X2) gives effect to the independent variable (Y).

Keywords: company, employee, motivation, work facility, welfare.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, bahkan sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Karena itu perusahaan-perusahaan senantiasa berusaha untuk menyediakan sumber daya manusia yang handal, kompeten dan profesional. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan SDM adalah dengan memberikan pelatihan atau workshop kepada para karyawannya yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing yang sedang ditekuni.

Selain itu, guna memotivasi atau mendorong efektivitas kerja karyawan biasanya suatu perusahaan memberlakukan disiplin yang ketat. Atau dalam bentuk lainnya yang bersifat persuasif, seperti pemberian insentif atau bonus. Perhatian perusahaan pada

kesejahteraan karyawannya juga merupakan suatu bentuk motivasi. Karena itu dapat dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Demikian halnya dengan pemberian fasilitas kerja, maka kesemuanya ditujukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Fasilitas dapat berupa sarana dan prasarana kerja yang disediakan untuk karyawan oleh perusahaan dalam rangka memudahkan mereka bekerja dalam kesehariannya. Dengan demikian tujuan utama dari segala bentuk motivasi di atas pada prinsipnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar mereka tetap peduli dan tanggungjawab terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Terkait dengan fasilitas kerja, para ahli memberikan tanggapan yang bervariasi. Menurut Suhardi (2002), "Fasilitas adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain" (Suhardi, 2002: 57). Sementara Atmosudirjo (2003) menjelaskan bahwa fasilitas kerja terdiri atas dua macam, yaitu, sarana kerja dan prasarana kerja.

Berkenaan dengan "sarana kerja", hal itu terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para karyawan merasa tenang dalam menjalankan aktivitasnya. Suasana tenang di lingkungan kerja sangat dibutuhkan karyawan, karena ketenangan akan menciptakan keharmonisan di kalangan mereka. Hal ini juga ditekankan Handoko (2003) program keamanan dan kesehatan karyawan meliputi; kondisi kerja yang aman, melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan dan pengendalian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan pelayanan kesehatan, dan tempat ibadah

Adapun mengenai "prasarana kerja", hal itu terdiri dari peralatan kerja yang tersedia, mulai dari meja kerja, komputer, air condition yang terdapat di setiap ruangan kerja dan lain sebagainya. Bahkan tersedia pula sarana ibadah yang lokasinya dekat dengan ruangan perkantoran sehingga dapat merangsang semangat beribadah, menumbuhkan etos kerja dan berdisiplin.

Berkenaan dengan fungsi dan tujuan fasilitas kerja, sebagaimana Atmosudirjo (2003) dan Handoko (2003), Gibson (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu; pertama, memberikan rasa aman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga angka kecelakaan kerja dapat diperkecil. Kedua, memberikan kelancaran kerja dengan fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan.

Adapun menurut Sumayang (2003) fasilitas kerja sangat beragam termasuk, pertama *product focused facility*, yaitu fasilitas yang dapat menghasilkan satu kelompok produk untuk memenuhi permintaan pasar yang besar. Kedua, *market focused facility*, yaitu fasilitas terletak di pasar, yang juga digunakan tempat untuk menjual produk, hal ini disebabkan karena produk tidak bisa dipindahkan. Ketiga, *process focused facility*, yaitu menggunakan satu atau dua teknologi proses pada satu

pabrik dalam rangka membuat barang setengah jadi, yang kemudian dikirim ke pabrik lain untuk proses penyelesaian, dan terakhir, *general purpose facility*, yaitu fasilitas yang dapat menghasilkan beberapa macam produk dengan beberapa macam proses.

Selanjutnya mengenai kesejahteraan, maka dalam hal ini Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Undang-Undang Tahun 1981 tentang Pedoman Kesejahteraan Karyawan di lingkungan departemen Badan Usaha Milik Negara, dinyatakan pada pasal 1 bahwa yang dimaksud dengan "kesejahteraan" adalah penghasilan karyawan yang terdiri atas gaji dan bentuk penerimaan lainnya dari perusahaan. Kesejahteraan yang dimaksud diberikan untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Menurut Hasibuan (2001) tujuan pemberian kesejahteraan antara lain meliputi; peningkatan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, memberi ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengaktifkan pengadaan karyawan, membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan di perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan, tetapi mungkin juga tidak. Oleh karena itu diperlukan adanya motivasi (dorongan) yang datang dari seorang pimpinan terhadap bawahannya dengan jalan

melibatkan menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia agar bertindak dengan baik. Motivasi menurut Siagian (2007) adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada para bawahannya sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.

Sedang Handoko (2003) mendefinisikan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tercapainya tujuan yang diinginkannya. Handoko (2003) juga mengutip pandangan Maslow terkait motivasi dengan 5 tingkat hirarki kebutuhan; fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Adapun menurut Kartini (2002: 15), "Motivasi (dari bahasa latin, *motivus*) yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang sangat berpengaruh terhadap tingkah laku manusia". Mcekiat (2004), menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kebutuhan yang relatif kecil memuaskan apabila mereka dapat menghadapi suatu ancaman. Motivasi digolongkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan suatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mampu melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan-kekuatan ataupun ancaman.

Berbeda dengan Mcekiat (2004), Terry (2003) mengatakan bahwa motivasi dapat dilakukan dengan 2 (dua) teknik, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung adalah penggerak kemauan yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada "*internal motives*" pekerja dengan memberikan perangsang atau insentif; dan motivasi tidak langsung merupakan berbagai kegiatan dalam manajemen yang secara implisit mengarah kepada *inciting internal motives* serta pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi.

Mengacu pada uraian di atas, maka dalam penelitian ini dikemukakan beberapa rumusan

masalah atau sebagaimana dikemukakan dalam bentuk pertanyaan penelitian berikut di bawah ini:

1. Apakah kesejahteraan dapat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan perusahaan PT. Timur Jaya Coldstorage-Medan?
2. Apakah fasilitas kerja dapat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Perusahaan PT. Timur Jaya Coldstorage-Medan?
3. Apakah fasilitas dan kesejahteraan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan PT. Timur Jaya Coldstorage-Medan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan proses pengumpulan dan analisis data berdasarkan pendekatan statistik. Populasi sebagai generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian, maka dalam hal ini populasinya melibatkan seluruh karyawan yang ada di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan berjumlah 67 orang.

Adapun terkait dengan sampel dalam penelitian ini, maka berdasarkan pendapat Arikunto (2005) bahwa untuk sekedar acuan apabila subjeknya kurang dari 100 maka sebaiknya semua subjek diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20% - 25 % atau lebih. Karena itu mengingat subjek dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh jumlah subjek dari populasi yang ada di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan diambil, yaitu sebanyak 67 orang.

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau *questionnaire* kepada seluruh subjek penelitian. Karena itu penelitian ini juga dapat disebut sebagai "penelitian lapangan (*field research*)".

2.2. Pengolahan dan Analisis Data.

Pengolahan data yang diperoleh melalui *questionnaire* dilakukan dengan pendekatan statistik untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh fasilitas dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dalam hal ini dipakai penghitungan dengan menggunakan rumus regresi *linier* berganda yang persamaannya rumusnya sebagai berikut:

Regresi *linier* berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = motivasi kerja karyawan
A = nilai y_1 apabila $x_1 = x_2$
 b_1, b_2 = koefisien regresi berganda
 X_1 = fasilitas
 X_2 = kesejahteraan

Program SPSS Versi 11-00 digunakan untuk menganalisis data-data yang dimaksud. Bila Sigma (Sig) t untuk masing-masing Variabel X_1 dan X_2 lebih kecil dari pada χ berarti masing-masing Variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y tetapi sigma t untuk masing-masing Variabel X_1 dan X_2 lebih kecil dari pada χ maka berarti pengaruh masing-masing Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y tidak signifikan.

Sementara untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y dilakukan dengan cara membandingkan Sigma F dengan χ . Bila Sigma (Sig) F lebih besar dari pada χ berarti Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Y , sebaliknya bila Sigma (Sig.) F lebih kecil daripada χ 0.05 berarti Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Y .

Keterangan :

X_1 = Fasilitas
 X_2 = Kesejahteraan
 Y = Motivasi kerja karyawan

Uji t (Parsial) untuk mengetahui signifikansi pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y maka dengan cara membandingkan Sig. t dengan taraf $\chi = 5\%$.

Selanjutnya Uji Determinasi (R^2), yaitu untuk mengetahui sejauh mana persentase variasi fasilitas dan kesejahteraan terhadap variasi motivasi kerja karyawan adalah dilihat dari seberapa besar koefisien Determinasi (Koef R^2) rumus Determinan yaitu: $D = r^2 \cdot 100\%$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Tabulasi Data

Dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan secara rinci data-data angket setelah disebar dan diisi oleh responden. Selanjutnya data diolah dengan jalan mentabulasikannya dari tiap-tiap aspek pertanyaan.

Tabel 1
Regresi Linier Berganda 2 Prediktor

No	Fasilitas (x_1)	Kesejahteraan (x_2)	Motivasi kerja karyawan (Y)
1	43	36	41
2	34	36	41
3	36	35	36
4	41	41	43
5	48	46	46
6	47	43	46
7	42	39	42
8	48	47	44
9	41	42	45
10	46	42	41
11	48	45	37
12	35	42	41
13	45	37	38
14	30	34	36
15	44	44	40
16	29	27	39
17	38	45	40
18	37	38	36
19	36	39	35
20	35	32	34
21	45	43	45
22	46	43	37
23	48	47	44
24	43	41	41
25	46	40	38

26	49	47	47
27	41	34	38
28	37	34	32
29	45	45	45
30	36	38	37
31	43	43	42
32	37	39	40
33	48	43	41
34	28	31	33
35	44	42	43
36	47	43	43
37	42	41	44
38	48	44	43
39	49	41	38
40	44	45	46
41	48	47	46
42	41	40	40
43	34	40	45
44	34	41	40
45	49	48	44
46	46	47	41
47	50	48	44
48	45	43	44
49	50	45	45
50	45	42	43
51	49	42	46
52	47	45	44
53	46	42	43
54	40	46	38
55	49	42	44
56	47	41	43
57	46	42	44
58	48	43	45
59	47	43	44
60	45	44	43
61	45	43	41
62	44	43	41
63	48	47	44
64	45	41	41
65	46	43	43
66	49	47	47
67	43	42	40
Jmlh	2895	2791	2781

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Data yang diperoleh dari PT. Timur Jaya Coldstorage-Medan melalui angket yang disebar kepada 67 orang responden menunjukkan bahwa variabel "fasilitas" adalah sebagai variabel independen yang pertama (X1) dan "kesejahteraan" sebagai variabel independen yang kedua (x2), sedangkan pada dependen variabel (y) merupakan "motivasi kerja karyawan".

Hasil olah data dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*) Versi 11.0 diperoleh beberapa hal, yaitu: persamaan regresi *linier* berganda, besarnya pengaruh fasilitas dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage-Medan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2
Descriptif Statistik

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja Karyawan	41.5075	3.52641	67
Fasilitas (X1)	43.2090	5.48148	67
Kesejahteraan (X2)	41.6567	4.28370	67

Sumber: Hasil Pengolahan Penulis, 2015

Pengolahan data dengan program SPSS diperoleh "Cefisiensts" yang mengungkap kemudian persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh variabel fasilitas dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 3
Coefisients

Model	Unstan- dardized Coefis.	Std. Error	Standar dized Coefis.	t	Sig
	B		Beta		
(Constant)	18.042	3.109		5.804	.022
Fasilitas	.176	.090	.273	1.957	.008
Kesejah- teraan	.381	.115	.462	3.317	.020

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Tabel diatas menggambarkan persamaan analisis regresi berganda sebagaimana telah penulis uraikan sebelumnya, yaitu:

$$Y = 18.042 + 0.176 X1 + 0.381 X2$$

Dari persamaan di atas dapat penulis interpretasikan sebagai berikut:

.a = 18.042 atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel X1 (Fasilitas) dan independen variabel X2 (Kesejahteraan). Dalam hal ini X1 dan X2 sama dengan 0 (nol) maka motivasi kerja karyawan akan sebesar 18.042.

.b1 = 0.176 untuk independen variabel X1 (Fasilitas) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan fasilitas maka akan menambah jumlah motivasi kerja karyawan sebesar 0.176. Sebaliknya bila terjadi penurunan pada fasilitas sebesar 1 satuan maka jumlah motivasi kerja karyawan akan turun sebesar 0.176.

.b2 = 0.381 untuk indevidenden variabel X2 (kesejahteraan) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan kesejahteraan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah motivasi kerja karyawan sebesar 0,381. Sebaliknya bila terjadi penurunan kesejahteraan sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan motivasi kerja karyawan sebesar 0.381.

3.2 Koefisien Korelasi

Seberapa besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh variabel fasilitas dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan dapat dilihat pada tabel "Model Summary" yang penulis peroleh dari pengolahan data dengan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	R Square	Std. Error of the Estimated
1	.694	.482	.466	2.57701

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis, 2015.

Dari tabel diatas, diperoleh R atau koefisien korelasi bentuk y (motivasi kerja

karyawan` adalah 0.694. Hal ini berarti 69.4 % hubungan antara variabel x, (fasilitas) dan variabel x₂ (kesejahteraan) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (y) adalah termasuk kedalam hubungan yang erat atau kuat.

Tabel 5
Correlations

		Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Fasilitas (X1)	Kesejahteraan (X2)
Pearson Corr.	Y	1	.627	.672
	X1	.627	1	.765
	X2	.672	.765	1
Sig (2-tailed)	Y	,	,000	,000
	X1	,000	,	,000
	X2	,000	,000	,
N	Y	67	67	67
	X1	67	67	67
	X2	67	67	67

Sumber : Hasil Pengolahan Penulis, 2015.

Tabel diatas jelas terlihat hubungan korelasi (R) terhadap dependen variabel (Y), dalam hal ini motivasi kerja karyawan dengan independen variabel untuk (X1) yaitu fasilitas sebesar 0.627 atau 62,7 %. Sedangkan korelasi antara independen variabel untuk (X2) yaitu kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0.672 atau 67,2 %. Hubungan ini termasuk hubungan yang kuat.

3.2. Uji t

Untuk melihat sejauhmana signifikansi variabel X1 (fasilitas) terhadap variabel Y yaitu "motivasi kerja karyawan" dan X2 (kesejahteraan) terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung yaitu 1,937 dan nilai ini signiftan pada $\alpha = 0,5 \%$. Sedangkan t hitung yaitu 3,3. Nilai ini signifikan pada tingkat kesalahan (α) = 2,0 %.

3.3 Uji F

Dalam pengolahan data dengan program SPSS Versi 11.0 yang penulis buat diperoleh "Anova". Dalam Anova ini dapat dilihat pengaruh fasilitas dan kesejahteraan terhadap

motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage.

Tabel 6
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	395.724	2	197.862	29.794	.000
Residual	425.023	64	6.641		
(Total)	820.746	66			

Sumber : Hasil Pengolahan penulis, 2015.

Nilai F_{hitung} sebesar 29.794. Nilai F_{hitung} ini signifikan pada tingkat kesalahan 0,000. Dengan demikian secara serentak X_1 (fasilitas) dan X_2 (kesejahteraan) berpengaruh signifikan terhadap variabel y (motivasi kerja karyawan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

4. KESIMPULAN

Setelah mengadakan pembahasan mengenai fasilitas dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Timur Jaya Coldstorage Medan berdiri pada tanggal 30 Agustus 1990. bertujuan untuk mengembangkan perekonomian daerah sesuai dengan sistem desentralisasi yang diterapkan sejak tahun 1999.
2. R Square untuk Y (motivasi kerja karyawan) adalah 0.482. Hal ini berarti 48.2 % variabel motivasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (fasilitas) dan variabel X_2 (kesejahteraan) atau pengaruh tingkat fasilitas (X_1) dan kesejahteraan (X_2) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 48.2 % dan sisanya sebesar 51.8 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.
3. Untuk melihat signifikan variabel X_1 (fasilitas) terhadap variabel y (motivasi kerja karyawan) dan X_2 (kesejahteraan) terhadap variabel y (motivasi kerja

karyawan) dilakukan dengan menggunakan uji t . Uji t berdasarkan analisis data diperoleh nilai t hitung yaitu 1,937 dan nilai ini signifikan pada $\alpha = 0,5$ %. Sedangkan t hitung yaitu 3,3. Hal itu signifikan pada tingkat kesalahan, yaitu (α) -2,0%.

4. Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 29.794 dengan tingkat signifikansi 0,000. jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (29.794 > 3.14) atau $\text{sig } F < 5$ % (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel fasilitas dan kesejahteraan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Melihat dari hasil penelitian di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran, antara lain:

1. Sebaiknya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan perlu ditingkatkan karena akan mendukung produktivitas kerja karyawan, hal ini memberi peluang kepada peningkatan karir karyawan yang bersangkutan.
2. Perlu kehati-hatian di dalam memberikan fasilitas kerja, karena resikonya sangat besar dan berbahaya, untuk itu fasilitas diberikan kepada karyawan yang benar-benar membutuhkan dan yang bertanggung jawab. Serta fasilitas di dalam perusahaan juga perlu ditingkatkan serta diperhatikan lagi apa yang menjadi kekurangan karyawan di dalam pelaksanaan setiap beban tugas yang telah diberikan kepada yang bersangkutan. Hal ini juga mencakup kepada kebutuhan-kebutuhan di dalam kelancaran tugas karyawan.
3. Tingkat kesejahteraan karyawan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena gaji tinggi artinya kesejahteraan juga bakal tinggi. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, hendaknya perusahaan memberikari berbagai program pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta profesionalisme dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Moekijat. 2004. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit Bandar Maju. Bandung.
- Atmosudirjo. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sumayang, Lalu. 2003. *Dasar-dasar Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Terry, Goerge R., 2003, *Principle of Management*, Terjemahan Winardi. Edisi Ketujuh. Alumni. Bandung.
- R.Gunawan Sudarmanto. 2005 *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suhardi, R.I. 2002. *Prinsip-prinsip dan Teknik Berkomunikasi*. Cetakan Kedua. Penerbit Bharata Karya Aksara. Jakarta
- Gibson, R. 2001. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Jilid 1 dan 2. Alih bahasa Agus Dharma. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalial dan Daya Manusia*. Cetakan XI. BP-FE. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Walid Sulaiman, 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Penerbit Alfabeta
- Kartini, Kartono. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2005. *Prosedur Penelitian : Pendekatan Suatu Praktek*. Edisi Revisi. Penerbit Alphabeta. Bandung.
- Undang-Undang Tahun. 1981. *Pedoman Kesejahteraan Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara*