

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR

Megawaty*)

Dosen STIM Nitro Makassar

***Abstract :** Objectives The research conducted by the authors is to analyze the Employee Benefit Effect on Employee Motivation in PT. Sulselbar Bank Head Office Makassar. The study was conducted at PT. Bank Head Office South Sulawesi Makassar. The analytical method used is descriptive kualitatif by using multiple linear regression analysis. Result analysis and discussion shows that the Welfare Program significantly influence employee motivation at PT. Sulselbar Bank Head Office Makassar.*

***Keywords:** Employee Benefits, Motivation*

***Abstrak :** Tujuan Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk menganalisis Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar. Penelitian dilakukan pada PT. Bank Sul-Sel Kantor Pusat Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Program Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar.*

***Kata kunci :** Kesejahteraan Karyawan, Motivasi*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia yang lebih dikenal dengan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan keseluruhan, khususnya pembangunan sumber daya manusia dalam rangka membangun kualitas manusia dan kuantitas kehidupan masyarakat Indonesia. Sumber Daya Manusia penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, maka perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal.

Peranan strategis sumber daya manusia khususnya dalam lembaga perbankan merupakan faktor sentral yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan keunggulan

kompetitif dari suatu perusahaan dimana kemampuan karyawan tersebut harus didukung oleh motivasi (dorongan). Salah satu upaya pemberian motivasi adalah dengan pemberian kesejahteraan. Kesejahteraan berkaitan erat dengan motivasi dan prestasi kerja, jadi tanpa adanya dorongan dalam bekerja yang tinggi maka karyawan tidak akan mendapat prestasi yang memuaskan dan begitu juga sebaliknya (Hasibuan, 2003:203).

Ketika kesejahteraan karyawan dianggap suatu hal yang mesti dilakukan dalam perusahaan maka persepsi itu akan mendorong karyawan dalam aktivitas kerja. Berfokus pada salah satu bank yang dimiliki pemerintah yaitu PT Bank SulSelbar, yang hingga saat ini masih mampu eksis dalam kompetisi dunia perbankan, khususnya di provinsi Sulawesi Selatan. Didalam kegiatan operasionalnya

dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tangguh terhadap perusahaan, terlebih dalam era globalisasi dan persaingan seperti saat ini. Agar Bank SulSelbar mampu bersaing dengan Bank milik Pemerintah yang lain maupun Bank swasta.

Pemberian program kesejahteraan karyawan misalnya dengan memberikan tunjangan kesehatan, pemberian bonus pada karyawan yang berjasa terhadap perusahaan, gaji yang sesuai dengan jabatan, cuti tahunan dan memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan sebuah ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Dari hal-hal tersebut motivasi kerja akan dapat timbul.

Dari tahun ketahun, PT. Bank SulSelbar berupaya memberikan program kesejahteraan yang berorientasi pada karyawan. Pihak manajemen merasa perlu untuk memberikan kesejahteraan dengan harapan bahwa motivasi karyawan akan lebih meningkat dan memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Dengan cara mendesain kembali pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan sumber daya manusia.

Disinilah perlunya manajemen PT Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar memiliki program kesejahteraan karyawan yang dapat memotivasi karyawan agar mereka bekerja secara maksimal. Program kesejahteraan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari standar yang diharapkan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas didalam suatu

perusahaan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:10) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi dari Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar.

Program Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Beberapa pengertian kesejahteraan karyawan/kompensasi pelengkap/fringe, *benefits/gaji, indirect compensation/* kompensasi tidak langsung dan *service/* pelayanan Hasibuan (2009 : 185) yakni:
a. Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan

nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

- b. *Kompensasi Tidak Langsung (Indirect compensation)* adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
- c. *Benefit* dalam hal ini meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan.
- d. *Service* adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar dan lainnya.

Selanjutnya Hasibuan (2009 :186) mengemukakan bahwa: Kesejahteraan dalam hal ini pula dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan

bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan meningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Hasibuan (2009:187) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan karyawan yakni:

- a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- d) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k) Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan berperilaku untuk Memenuhi kebutuhan (*Needs*) dan keinginan (*wants*) individu karyawan yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai produktivitas. Motivasi

didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu produktivitas individual dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2003:208) motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Pengertian motivasi dikemukakan Martoyo (2000 : 165) bahwa : “ Motivasi kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau *activities*) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.” Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009:145) motivasi terbagi atas tiga variabel yaitu : materiil, nonmateriil, dan kombinasi, dimana variabel materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang dan barang. Misalnya rumah dinas, kendaraan dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus berupa uang. Variabel nonmateriil adalah pemberian yang tidak dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan pada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan. Kemudian variabel kombinasi adalah yang terdapat pada kedua variabel materiil dan nonmateriil, disamping menerima fasilitas dan bonus, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali dan sebagainya.

McClelland dalam Tisnawati (2001:243), dalam teori kebutuhan menyebutkan bahwa terdapat tiga hal yang dapat memotivasi karyawan :

a. Kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan

prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Kebutuhan akan berafiliasi, menjadi daya penggerak yang akan memotivasi seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu kebutuhan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan yang tinggal dan bekerja
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Selanjutnya menurut Saefullah (1995:248) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh dirinya ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat

berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan plong karena telah menuntaskan sesuatu, adanya promosi. Faktor ekstrinsik adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja di mana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Sesuatu tersebut berupa bonus, penghargaan dari pimpinan, dan adanya promosi.

Hubungan Program Kesejahteraan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Unsur kesejahteraan karyawan menyangkut manajemen perusahaan dalam memberikan kebijakan kesejahteraan karyawan. Unsur ini merupakan unsur yang paling di fokuskan, bila membicarakan tentang motivasi. Akan tetapi, kesejahteraan yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan dampak yang dihasilkan dari pemberian kesejahteraan karyawan tersebut. (Artikel pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kesejahteraan.html).

Dari hasil penelitian terdahulu dikemukakan bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya. Jadi, agar para karyawan dapat meningkatkan motivasi perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi karyawan, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud. (Achmad, 2009:25)

Selanjutnya Prasetyo (2009:15) mengemukakan bahwa secara psikologis manunjukkan bahwa kegairahan atau semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat

dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Radhitya (2007:20) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Arcoma Timur Jakarta.

Adapun penelitian selanjutnya dari Soemaryani (2008:18) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanca Bandung Setiabudi.

Dari beberapa penelitian terdahulu terlihat bukti yang paling mendasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program kesejahteraan pada umumnya bisa dikatakan bahwa pemberian motivasi akan memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan karyawan dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari bank berupa jumlah karyawan pada PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar. Adapun data kuantitatif yaitu data yang berupa informasi baik lisan maupun tertulis, seperti penjelasan tentang divisi yang diteliti.

Sumber Data

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari PT. Bank SulSelbar dengan cara menyebarkan/membagikan kuisioner dan melakukan wawancara kepada responden. Responden meliputi Kepala Divisi, Kepala Seksi dan staf pada PT. Bank SulSelbar. Adapun data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau

arsip perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan penelitian secara langsung pada objek penelitian. Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan kuesioner, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menyiapkan pertanyaan sehubungan dengan masalah yang diteliti kemudian dibagikan kepada responden.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar yang jumlahnya sebanyak 166 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus *SLOVIN* untuk mengetahui hasil kuisisioner dari "Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan "sebagai yang dikutip oleh Umar (2001:78) yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Persentase (10%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dari rumus tersebut, diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{166}{1 + 166 (10\%)^2} = 62 \text{ Responden}$$

Jadi jumlah responden adalah 62 Responden

Definisi Operasional Variabel

a). Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (materiall dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Adapun variabel yang digunakan adalah

variabel Ekonomis, Fasilitas, dan Pelayanan

b). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, perilaku yang dimaksud yaitu perilaku yang ditunjukan oleh karyawan yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaannya.

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk melihat besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen (x) terhadap variable dependen (y) (Saifuddin, 1997:65). Bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

Dimana: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

Y = Motivasi

a = Parameter Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

x_1 = Ekonomis

x_2 = Fasilitas

x_3 = Pelayanan

e = Faktor Error/*Disturbance*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Nilai R sebesar 0,766 dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,587. Nilai ini diperoleh dari penguadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu menyumbangkan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y. $R^2 = 0,565$ mengandung pengertian bahwa 56,5 % sumbangan X_1 dan X_2 terhadap Y, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Hasil analisis berdasarkan uji hipotesis:

a. Uji t (Parsial)

Koefisian t hitung variabel Ekonomis sebesar 0,232, Fasilitas sebesar 0,244 dan Pelayanan sebesar 0,371 maka hipotesis nihil diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Berarti variabel kesejahteraan secara individual mempengaruhi motivasi. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan diterima kebenarannya.

b. Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen bersama-sama. Koefisien F hitung variabel independen sebesar 27.429 maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Berarti model dengan variabel independen kesejahteraan karyawan dan variabel dependen motivasi kerja adalah signifikan. Dengan tingkat F hitung juga mempunyai pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan diatas yaitu analisis regresi determinasi, Uji F dan Uji t untuk variabel kesejahteraan (X) dan motivasi kerja (Y) PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar ternyata hasil analisis membuktikan bahwa :

a. Variabel ekonomis

Variabel penelitian memiliki korelasi positif dengan koefisien regresi untuk variabel ekonomis (X1) selain itu juga variabel ekonomis juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya untuk semua variabel $\alpha=5\%$ tingkat signifikan untuk variabel ekonomis secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi sebesar $0,114 < 0,05$ dan secara parsial untuk X1 tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$

Sedangkan untuk koefisien regresi, ekonomis bernilai 0,232 hal ini berarti pengaruh ekonomis terhadap motivasi karyawan 2,32%. Hal ini berarti bagi karyawan PT. Bank SulSelbar variabel ekonomis merupakan variabel yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan motivasi karyawan.

b. Variabel Fasilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian variabel fasilitas mempunyai korelasi positif dengan koefisien regresi pada motivasi (X2) yaitu sebesar 0,244. Selain itu, variabel fasilitas juga mempunyai pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap motivasi karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan $0,114 < 0,05$ sedangkan untuk koefisien regrasi, motivasi bernilai 0,244. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel vasilitas terhadap motivasi karyawan sebesar 24,4%.

c. Variabel Pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dengan koefisien regresi pada variabel pelayanan (X3) yaitu sebesar 0,371. Selain itu variabel motivasi juga mempunyai pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap motivasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan $0,114 < 0,05$, untuk variabel pelayanan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi karyawan sebesar $0,114 < 0,05$ dan secara parsial untuk X3 tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

Sedangkan untuk koefisien regresi pelayanan bernilai 0,371 dapat dijelaskan bahwa pengaruh pelayanan terhadap motivasi karyawan sebesar 37,1%. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pelayanan lebih berpengaruh terhadap motivasi karyawan dibandingkan dengan variabel ekonomis dan fasilitas dengan memperhatikan nilai Beta 0,352 lebih besar dari 0,315 dan 0,281. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pelayanan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Variabel independen kesejahteraan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank SulSelbar kantor Pusat Makassar. Serta variabel independen kesejahteraan secara individual (parsial) juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank SulSelbar kantor Pusat Makassar.

Saran

- a). Peningkatan motivasi karyawan pada PT. Bank SulSelbar dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kesejahteraan karena kesejahteraan secara positif dan signifikan sangat mempengaruhi motivasi karyawan.
- b). Cara lain untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan mengubah/memperbaiki program kesejahteraan karyawan karena program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Meskipun memiliki pengaruh yang sangat kecil akan tetapi memiliki dampak yang besar terhadap kelangsungan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistik Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta
- Robbins P, Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, edisi pertama, cetakan ketiga, Penerbit: PT. INDEKS kelompok GRAMEDIA, Jakarta
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif, Program pascasarjana UMS*. Surakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tisnawati, Erni. 2000, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Kencana Prenada Media Putra, Jakarta
- _____, 2001, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan ketiga, Penerbit: Kencana Prenada Media Putra, Jakarta
- Umar, Husein 2001, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, cetakan pertama, penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta
- <http://pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kesejahteraan-karyawan.html/>
http://www.pdfwindows.com/edi_prasetyo.html/
http://www.gunadarma.ac.id/ricky_radhitya/motivasi_kerja.html/
http://manajemen.fe.unpad/Imas_sopiah.html

