

**PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



School Of Business

Oleh:

**FITRIA DEWI
2018.MM.1.1611**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**FITRIA DEWI
2018.MM.1.1611**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

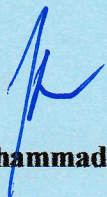
Oleh :

FITRIA DEWI
2018.MM.1.1611

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota,

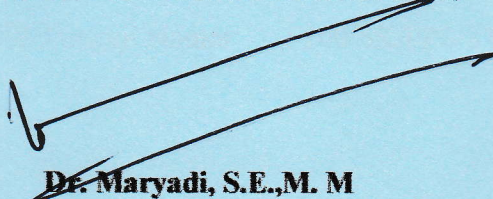


Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

School Of Business

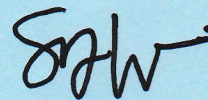
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M. M

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

**PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Nama Mahasiswa : Fitria Dewi
NIM : 2018. MM. 1.1611
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA
Tanggal Ujian : 14 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 260/SK/PPS/STIE-NI/XI/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 13 Maret 2021

Mahasiswa,



FITRIA DEWI
2018.MM.1.1611

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Dedy Rahwandi, S.Ip., M.M. selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Bupati Kepulauan Selayar Bapak H. Muh Basli Ali
 2. Sekretaris Daerah Kab. Kepulauan Selayar Dr. Ir. H. Marjani Sultan, M.Si.
 3. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar,
- Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan,

motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

4. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
6. Kabag Hukum Setda Mohammad Basir, SH
7. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
8. Orang tua tercinta Hj. Andi Intang dan segenap keluarga yang telah mensupport sampai penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan staf Bagian Hukum Setda dan segenap mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Januari 2021

Penulis

ABSTRAK

Fitria Dewi. 2021. Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan jumlah responden sebanyak 132 orang yang merupakan ASN di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2020. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah, sedangkan variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah. Namun hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan koefisien regresinya, motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Motivasi, Kesejahteraan, Semangat Kerja dan Kinerja ASN



ABSTRACT

Fitria Dewi. 2021. *The Effect of Motivation, Welfare, and Work Spirit toward the Performance of State Civil Servants at the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency, supervised by Muhammad Idris and Dedy Rahwandi Rahim.*

This study aims to determine and analyze the effect of motivation, welfare and work morale toward the performance of the State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency.

This study is a quantitative study using a survey method with 132 respondents who are civil servants at the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency. This study was conducted in September 2020. This study used validity and reliability tests with multiple linear regression analysis.

The results show that partially the motivation and welfare variables have a positive and significant effect toward the ASN performance variable at the Regional Secretariat, while the Work Spirit variable has no effect on the ASN performance variable in the Regional Secretariat. However, the simultaneous test results show that the variables of motivation, welfare, and morale simultaneously have a positive and significant effect toward ASN performance. Based on the regression coefficient, motivation is the most dominant variable affects the performance of ASN in the Regional Secretariat of the Selayar Islands Regency.

Keywords: *Motivation, Welfare, Work Ethic and ASN Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Pengertian Motivasi	7
2.3. Hubungan Motivasi dan Kinerja.....	14
2.4. Pengertian Kesejahteraan	16
2.5. Konsep Semangat Kerja.....	21
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	26
3.2. Hipotesis.....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel	29
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	31
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
4.3. Populasi dan Sampel	32
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
4.5. Teknik Pengumpulan Data	33
4.6. Instrumen Penelitian	33
4.6.1 Uji validitas dan rehabilitas	33
4.6.2. Uji asumsi dasar	35
4.6.3. Uji asumsi klasik	35
4.7. Skala Pengukuran Variabel	36
4.8. Teknik Analisis Data.....	36

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	40
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	46
5.3. Uji Kualitas Data	51
5.4. Pengujian Hipotesis	57
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	68
6.2. Saran-Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	42
5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	43
5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
5.5. Deskripsi Responden Terhadap motivasi	47
5.6. Deskripsi Responden Terhadap kesejahteraan	48
5.7. Deskripsi Responden Terhadap semangat kerja	49
5.8. Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan	50
5.9. Hasil Uji Validitas Variabel motivasi (X_1).....	51
5.10. Hasil Uji Validitas Variabel kesejahteraan (X_2)	52
5.11. Hasil Uji Validitas Variabel semangat kerja (X_3).....	52
5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparat pemerintahan (Y)	53
5.13. Hasil Uji Reliabilitas	54
5.14. Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	56
5.15. Hasil Regresi Berganda	57
5.16. Hasil Uji F.....	58
5.17. Hasil Uji Parsial	59
5.18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	28
5.1. Uji Normalitas Data	55
5.2. Hasil Uji Glejser	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Girniawan, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, faktor penting yang harus diperhatikan adalah motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja pegawai. dimana manajemen organisasi mengambil inisiatif dan bertindak sesuai dengan keinginan setiap pimpinan. Kebijakan-kebijakan yang digariskan oleh pimpinan organisasi tersebut kemudian dituangkan dalam peraturan yang berlaku bagi setiap pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diharuskan melaksanakan segala manual yang telah ditetapkan tersebut oleh pihak manajemen. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawainya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak

pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. seorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Hal inilah yang dapat membuat kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, kurangnya kesempatan untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja juga dikarenakan kurang terjadinya komunikasi yang efektif dan efisien antara sesama pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Setiap organisasi mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada pegawai, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya. Apabila pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka mendapat sanksi dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. Pegawai lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja (Suwardi dan Utomo, 2011).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan suatu organisasi harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat,

dan baik, semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja (Murdani, 2012:12). Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan, pasti ada saja beberapa pegawai yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Arfiyanti, 2016:6).

Berdasarkan hasil penelitian Mirza (2015) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2011) bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Puteri (2016) yang berjudul bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penting melihat variabel apa yang paling mempengaruhi kinerja pegawai Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga ingin mengembangkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

1.2.Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Bagaimana kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

3. Bagaimana semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
4. Variabel Mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4.Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dan juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mirza (2015) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 42,40%. Sedangkan 57,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2011) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula”. Hasil penelitian menunjukkan Hasil dari penelitian ini, semakin tinggi motivasi maka kepuasan kerja auditor pemula semakin meningkat, semakin baik iklim kerja maka kepuasan kerja auditor pemula semakin meningkat, semakin tinggi semangat kerja maka kepuasan kerja auditor pemula semakin meningkat, semakin baik aspek kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi maka kepuasan kerja auditor pemula

semakin meningkat, semakin baik aspek kondisi kerja dari tindakan supervisi maka kepuasan kerja auditor pemula semakin meningkat, semakin baik aspek penugasan dari tindakan supervisi maka kepuasan kerja auditor pemula semakin meningkat.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Puteri (2016) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong–Kalimantan Selatan)” menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kemampuan kerja yang memiliki hasil t hitung $(1,189) < t$ tabel $(2,007)$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan diterimanya H_0 berarti kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $16,982 \geq$ nilai F tabel $(3,175)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yudiarso (2015) tentang “ Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Perawat pada Rsm Ahmad Dahlan Kediri”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kualitas pelayanan mempunyai hubungan positif. Variabel kemampuan dan motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kualitas

pelayanan, tetapi variabel kemampuan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kualitas pelayanan. Tetapi variabel kemampuan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kualitas pelayanan. Dari hasil akhir dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0.206 \text{ kemampuan} + 0,220 \text{ motivasi}$.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2017) tentang “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :
 - 1) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng,
 - 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng,
 - 3) Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan pajak bumi dan bangunan pada kantor UPTD PBB Kabupaten Soppeng.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan dapat mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan

atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu instansi karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2012), motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan teintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan Manullang (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer, dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan.

Kemudian Sopiah (2014) menyatakan bahwa motivasi data didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Sedangkan Dwi dan Nurri (2016) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

Teori motivasi dapat dibagi dalam 2 teori yaitu, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang memguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua teori tersebut memiliki pengaruh penting bagi pimpinan guna memotivasi karyawan.

Teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

Teori Abraham Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2012) membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

c. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasi perilakunya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi untuk mendapatkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Frederick Herzberg dalam (Robbins, 2011) dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Motivasi menurut Herzberg di dalam H.B. Siswanto (2012) adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang/intrinsic yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan dorongan dari luar ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsic dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi; upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat “tidak ada kepuasan”, kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor intrinsic meliputi; pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Herman (2013:102) terdiri dari :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi

dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012:221) adalah sebagai berikut:

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2012:221) jenis–jenis motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik–baik saja.

b. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik. Metode motivasi menurut Hasibuan (2012:222) adalah sebagai berikut:

- 1) Metode langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

- 2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2.3. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan

2.4. Pengertian Kesejahteraan

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan ini juga

dikenal dengan istilah fringe benefit atau benefits and service. Hasibuan (2012:185) 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 dan semangat kerjanya meningkat.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2012:185) kesejahteraan adalah “indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary”. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung. “*A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc*”. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Rivai (20011:362) mengemukakan bahwa kesejahteraan dikenal juga dengan istilah Fringe Benefit (Kompensasi tidak langsung), yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Panggabean (2012:95) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2012:187) yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 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 pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Handoko (2010:183) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan manajemen dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif, dan pemeliharaan tingkat moral yang dapat diterima. Panggabean (2002:100), Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip yaitu sebagai berikut:

- a. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan Bisa memuaskan keinginan karyawan Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bukan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

- b. Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu, Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.
- c. Menggunakan dasar yang seluas mungkin Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya diragukan.

Program kesejahteraan yang utama adalah hendaknya program ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Prinsip-prinsip lain juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan program ini adalah:

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya.
- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang lebih efisien dijalankan secara kelompok dibanding secara perorangan.
- c. Program kesejahteraan karyawan hendaknya ditandai dengan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam.
- d. Biaya program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama. Panggabean (2012:96) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas.
- b. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
- c. Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jemputan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.

2.5. Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja

karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2012:94), bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Siagian (2010:57), semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Sastrohadiwiryo (2012:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Anwar (2012:180) semangat kerja adalah gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat /jiwa semangat kelompok, kegembiraan / kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Tohardi (2012:427) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan dan kariernya.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, Kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya sistem

pengupahan, kondisi lingkungan kerja, penempatan posisi yang tepat, penghargaan kerja dan sebagainya.

Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun.Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Tohardi (2012:431), menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja di antaranya:

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b. Sikap terhadap pimpinan.

- c. Hasrat untuk maju.
- d. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
- e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- f. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Hasibuan (2012:105), mengemukakan bahwa indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

- a. Rendahnya produktivitas kerja Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka masuk tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi hanya untuk sementara.
- c. *Labour turnover* / tingkat perputaran karyawan yang tinggi tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

- d. Tingkat kerusakan yang tinggi Meningkatkan tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- e. Kegelisahan Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan kemungkinan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- f. Tuntutan Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak pegawai.

Pegawai yang semangatnya tinggi akan menunjukkan perilaku- perilaku yang baik, selain itu mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi, adapun cara untuk meningkatkan semangat kerja antara lain:

- a. Sekali-kali para pegawai perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
- b. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
- c. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

As'ad (2013:114) menyatakan beberapa indikator yang menimbulkan semangat kerja, yaitu:

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat (golongan)
- c. Jaminan finansial dan jaminan social

Tolak ukur tingkat semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu atau pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator semangat kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turn over rendah, maka secara relatif semangat kerja pegawai baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turn over pegawai tinggi maka semangat kerja pegawai berkurang.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2012:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

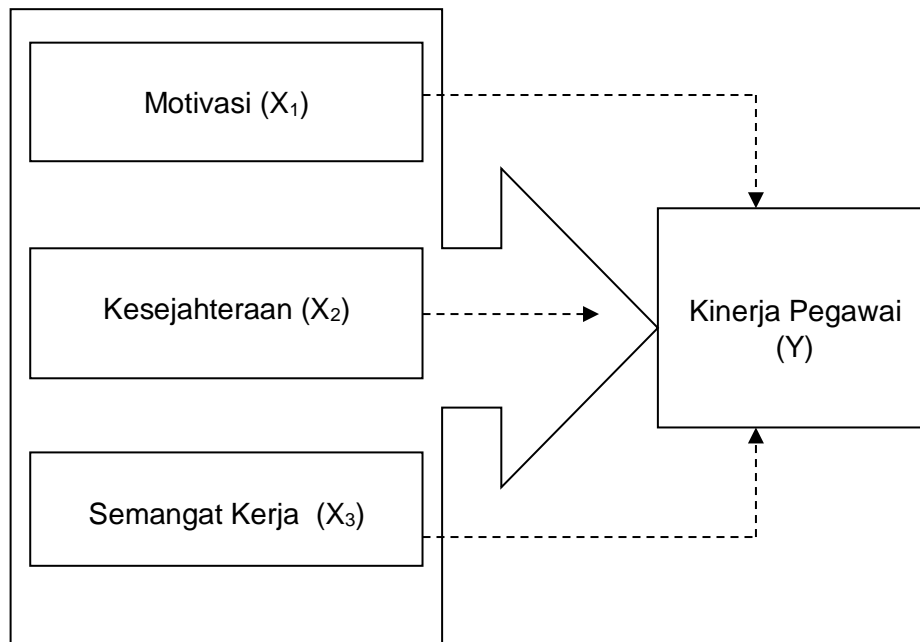
Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan dapat mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2012).

kesejahteraan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2012:187).

Menurut Siagian (2010:57) mengatajan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 3.1 : Kerangka pikir penelitian



Mengacu dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor motivasi (X₁), kesejahteraan (X₂), dan semangat kerja (X₃) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah pemerintah di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.2. Hipotesis

Dari uraian rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

- a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
- b) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pemerintah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
- d) Variabel motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan deskripsi teoritis sebagaimana diuraikan di atas, dan dikaitkan dengan variable yang akan dikaji, maka dapat diuraikan definisi operasional variable sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Kategori Data
1	Motivasi (X ₁) adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan 2. Tanggung jawab 3. Ketrampilan 	Ordinal/Skala Likert
2	Kesejahteraan (X ₂) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai sebagai upaya peningkatkan kesejahteraan para pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Fasilitas 3. Layanan 	Ordinal/Skala Likert
3	Semangat Kerja (X ₃) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedudukan/posisi 2. Pangkat/golongan 3. Jaminan finansial dan jaminan sosial 	Ordinal/Skala Likert
4	Kinerja Pegawai (Y) adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapai Sasaran kerja 2. Kemampuan bertugas 3. Komitmen pegawai 	Ordinal/Skala Likert

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sugiyono (2004:1). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik menurut Supranto (2001:80) sebagai berikut:

1. Butir-butir harus relevan atau terkait dengan apa yang diukur.
2. Butir-butir harus ringkas.
3. Butir-butir tidak membingungkan.
4. Butir-butir yang bagus harus memuat satu pemikiran.

Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe likert. Tipe pengukuran likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan menurut Nasution (2003:63) antara lain:

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.

2. Skala likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikat tertentu.
3. Selain itu skala likert ini sangat fleksibel, lebih fleksibel dari pada teknik pengukuran lainnya. Kategori dari penilaian skala likert sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - b. Setuju (S) : Skor 4
 - c. Netral (N) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

B. Tempat Penelitian

Setelah melihat beberapa pertimbangan sehingga penulis memilih melakukan penelitian ini di lingkungan aparat pemerintah sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka untuk pengumpulan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Nasution (2003:143) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Nasution (2003:143) data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku- buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Usaha ini untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian ini. Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian.

b. Kuesioner

Nasution (2003:128), mengemukakan Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk di isi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 132 orang pada lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Menurut Hasan (2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan sampel sebanyak 132 orang.

E. Uji Validitas

1. Uji Validitas (Test Of Validity)

Uji validitas adalah untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor dari masing-masing data dibandingkan dengan skor totalnya. Dalam uji validitas tersebut, validitas dapat dicek melalui nilai signifikansi yaitu jika $\alpha < 0,05$, maka kuesioner dianggap valid Ghazali (2006:42). Perhitungan validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0

2. Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen

yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2002:154). Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0, dengan melihat reliability coefficients pada alpha, keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas instrument menggunakan pengujian dengan tingkat signifikan 5%.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau kebudayaan berdistribusi normal, mendekati norma atau tidak (Umar, 2008 : 79). Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode regresi linier sederhana yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang terikat dengan variabel bebas. Untuk memudahkan dalam menganalisa data pembahasan dalam penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisa data digunakan program Statistical For Social Science (SPSS).

4. Uji Regresi Berganda

Alat uji statistic yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dimana hasil estimasi regresi akan dianalisis melalui beberapa uji yaitu melihat seberapa baik garis regresi dengan konsep koefisien determinasi, uji t dan uji f . data yang masuk akan

dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda. Analisis regresi berganda (*anareg*) digunakan untuk memprediksi nilai dari suatu variable (Y). variable yang diprediksi itu disebut variable dependen atau kriterium dan variable yang digunakan untuk memprediksi disebut variable independen atau preditor. Dalam penelitian ini, sebagai variable tak bebas adalah kinerja (Y) sedangkan sebagai variable bebas adalah motivasi (X_1), kesejahteraan ((X_2) dan semangat kerja (X_3). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Kesajahteraan

X_3 = Semangat Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

ε = Faktor error

5. Pengujian Keeratan Hubungan (Korelasi)

Analisis koofisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat,

sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiono, 2004: 138) yaitu :

Tabel 3.1

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2004

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Jika koefisien determinasi(R^2) = 1, artinya variable independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2)= 0, artinya variable independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Tugas pokok Sekretaris Daerah adalah membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah serta pemantauan dan pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah.

Secara umum Sekretariat Daerah memiliki fungsi untuk mendukung pelayanan dan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan. Secara lengkap tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sekretaris Daerah

Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

Sekretaris Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan kebijakan urusan pemerintahan dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif;
- 2) pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif;
- 4) pelaksanaan administrasi Sekretariat Daerah; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

b. Asisten Pemerintahan

Asisten Pemerintahan dipimpin oleh Asisten yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam memimpin, mengatur, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas dalam bidang pemerintahan, hukum, pertanahan, komunikasi dan informatika, statistik dan persandian.

Dalam menyelenggarakan tugas, Asisten Pemerintahan menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang pemerintahan, hukum, pertanahan, komunikasi dan informatika, statistik dan persandian;
- 2) pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang pemerintahan, hukum, pertanahan, komunikasi dan informatika, statistik dan persandian;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang pemerintahan, hukum, pertanahan, komunikasi dan informatika, statistik dan persandian;
- 4) pelaksanaan administrasi Sekretariat Daerah; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

1. Bagian Tata Pemerintahan

Bagian Tata Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dalam merumuskan kebijakan untuk pelaksanaan dan pengendalian pemerintahan umum, penyelenggaraan otonomi daerah serta penyelenggaraan urusan kerjasama.

Uraian Bagian Tata Pemerintahan terdiri dari sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Pemerintahan Umum
- 2) Sub Bagian Otonomi Daerah
- 3) Sub Bagian Kerjasama Antar Lembaga

2. Bagian Hukum

Bagian Hukum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Perundang-undangan, pendokumentasian, sosialisasi produk-produk hukum dan melakukan pembinaan hukum.

Uraian Bagian Hukum terdiri dari sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Perundang-undangan dan Dokumentasi
- 2) Sub Bagian Bantuan Hukum dan Bina Hukum
- 3) Sub Bagian Tindak Lanjut

3. Bagian Pertanahan

Bagian Pertanahan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pertanahan.

Uraian Bagian Pertanahan terdiri dari sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Administrasi Pertanahan dan Dokumentasi
- 2) Sub Bagian Pengadaan Tanah
- 3) Sub Bagian Penanganan dan Penyelesaian Sengketa Tanah

4. Bagian Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian

Bagian Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan

dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang komunikasi, informatika dan statistik, dan persandian.

Uraian Bagian Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian terdiri dari sub bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Data Elektronik
- 2) Sub Bagian Statistik dan Persandian
- 3) Sub Bagian Penerbitan dan Dokumentasi

c. Asisten Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan.

Asisten Ekonomi, Pembangunan dan Kesejahteraan dipimpin oleh Asisten yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam memimpin, mengatur, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas dalam bidang ekonomi, pembangunan, kesejahteraan dan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Dalam menyelenggarakan tugas, Asisten Ekonomi, Pembangunan dan Kesejahteraan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang ekonomi, pembangunan, kesejahteraan dan pengadaan barang/jasa pemerintah;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ekonomi, pembangunan, kesejahteraan dan pengadaann barang/jasa pemerintah;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ekonomi, pembangunan, kesejahteraan dan pengadaan barang/jasa pemerintah;

d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

1. Bagian Ekonomi

Bagian Ekonomi dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan dalam merumuskan kebijakan teknis dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan, sarana perekonomian, pengembangan produksi daerah serta pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan fasilitasi kerjasama dengan swasta.

Uraian Bagian Ekonomi terdiri dari sub bagian yaitu:

- 1) Sub Bagian Sarana Perekonomian
- 2) Sub Bagian Produksi Daerah
- 3) Sub Bagian Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan Kerjasama dengan Swasta

2. Bagian Pembangunan

Bagian Pembangunan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pembangunan.

Uraian Bagian Pembangunan terdiri dari sub bagian yaitu:

- 1) Sub Bagian Analisis dan Evaluasi Program
- 2) Sub Bagian Pengendalian Pembangunan
- 3) Sub Bagian Pendataan dan Pelaporan

3. Bagian Kesejahteraan Rakyat

Bagian Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Kesejahteraan Rakyat.

Uraian Bagian Kesejahteraan Rakyat terdiri dari sub bagian yaitu:

- 1) Sub Bagian Pembinaan Keagamaan
- 2) Sub Bagian Pemberdayaan Organisasi Masyarakat
- 3) Sub Bagian Pengendalian Kesejahteraan Sosial

4. Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Ekonomi, Pembangunan, dan Kesejahteraan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pengadaan barang/jasa pemerintah.

Uraian Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah terdiri dari sub bagian yaitu:

- 1) Sub Bagian Pembinaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- 2) Sub Bagian Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- 3) Sub Bagian Pengelolaan Sistem Informasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

e. Asisten Administrasi

Asisten Administrasi dipimpin oleh Asisten yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam memimpin, mengatur, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas dalam bidang umum, perlengkapan, organisasi, kepegawaian, hubungan masyarakat, protokol dan keuangan.

Dalam menyelenggarakan tugas, Asisten Administrasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang umum, perlengkapan, organisasi, kepegawaian, hubungan masyarakat, protokol dan keuangan;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang umum, perlengkapan, organisasi, kepegawaian, hubungan masyarakat, protokol dan keuangan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang umum, perlengkapan, organisasi, kepegawaian, hubungan masyarakat, protokol dan keuangan;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

1. Bagian Umum dan Perlengkapan

Bagian umum dan perlengkapan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi dalam merumuskan

kebijakan teknis dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan di bidang umum dan perlengkapan.

Uraian Bagian Umum dan Perlengkapan terdiri dari sub bagian yaitu:

- 1) Sub Bagian Umum
- 2) Sub Bagian Rumah Tangga
- 3) Sub Bagian Perlengkapan

2. Bagian Organisasi dan Kepegawaian

Bagian Organisasi dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Organisasi dan Kepegawaian.

Uraian bagian Organisasi dan Kepegawaian terdiri dari Sub Bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Ketatalaksanaan
- 2) Sub Bagian Kelembagaan, Analisis dan Formasi
- 3) Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah

3. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol

Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang hubungan masyarakat dan protokol.

Uraian Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol terdiri dari Sub Bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Pemberitaan;
 - 2) Sub Bagian Protokol;
 - 3) Sub Bagian Tata Usaha dan Perjalanan
4. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang keuangan.

Uraian Bagian Keuangan terdiri dari Sub Bagian yaitu :

- 1) Sub Bagian Anggaran;
- 2) Sub Bagian Perbendaharaan;
- 3) Sub Bagian Pembukuan.

5.1.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat umum yang tidak memberikan tendensi atau kecenderungan tertentu terhadap jenis kelamin responden sehingga semua responden dianggap memiliki nilai yang sama baik untuk memberikan pendapat atau tanggapan dari responden perempuan maupun responden laki - laki.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	63	47.7	47.7	47.7
	Perempuan	69	52.3	52.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 69 responden atau sebanyak 52.3% sedangkan responden laki - laki sebanyak 63 responden atau sebanyak 47,7%. Hal ini memberikan gambaran bahwa aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin Perempuan. Dengan demikian diharapkan responden perempuan lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian.

5.1.1.2 Responden Menurut Umur

Responden Menurut umur dalam penelitian ini tersebar mulai dari responden yang berumur <35 tahun hingga >50 tahun Berikut ini adalah penggolongan responden dari sisi umur.

Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35tahun	62	46.9	46.9	46.9
	>50tahun	15	11.4	11.4	58.3
	36 - 40	22	16.7	16.7	75.0
	41 - 45	15	11.4	11.4	86.4
	46 - 50	18	13.6	13.6	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah yang berumur < 35 tahun yaitu sebanyak 62 orang atau 46,9%, diikuti dengan usia responden antara 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berusia pada kelompok usia yang matang dan produktif mengingat pada usia sampai dengan 36-40 tahun. Semakin tua usia seseorang maka semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energy yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

5.1.2. Responden Menurut Pendidikan

Analisa terhadap masa kerja perlu untuk dilakukan untuk dapat lebih menggambarkan karakteristik sebuah organisasi sebagai sebuah kekhasan yang diperlukan untuk mendukung kinerja organisasi dan maksud dan tujuan organisasi tersebut.

Ciri dari kantor kesekretariatan adalah berkaitan dengan masalah kesekretariatan sehingga memerlukan pegawai yang memiliki dinamika yang tinggi demikian juga terkait dengan sifat dan tugas yang diemban maka dalam kantor kesekretariatan tidak dapat dipungkiri masih terdapat turn over pegawai yang cukup tinggi . Berkaitan dengan hal tersebut berikut adalah profil responden menurut pendidikan.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	49	37.1	37.1	37.1
	D2	5	3.8	3.8	40.9
	S1	66	50.0	50.0	90.9
	S2	11	8.3	8.3	99.2
	S3	1	.8	.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada bahwa aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 50,0% dan disusul oleh pegawai yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 37,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik.

5.1.3. Analisis Tanggapan Responden Atas Kuisisioner Penelitian

1. Motivasi

Pada tabel 5.4 butir pertanyaan pertama yang mengkonfirmasi kepada para responden terkait dengan apakah responden memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir ditanggapi oleh responden dengan baik sebanyak 88 responden atau sebesar 66,7% menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden atau sebesar 9.8% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 31 responden atau sebesar 23,5% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki prestasi kerja yang tinggi guna mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden pada Butir Pertanyaan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	31	23.5	23.5	23.5
	Setuju	88	66.7	66.7	90.2
	Sangat Setuju	13	9.8	9.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Selanjutnya pada tabel 5.5 butir pertanyaan ke dua pada variabel motivasi yang mengkonfirmasi kepada responden tentang apakah responden memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, kemudian ditanggapi dengan beragam oleh para responden sebanyak 65 responden atau sebesar 49,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan 42 respondent atau sebesar 31,8% menyatakan sangat setuju namun masih terdapat sebanyak 25 responden atau sebesar 18,9% menyatakan kurang setuju, keberagaman jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	25	18.9	18.9	18.9
	Setuju	65	49.2	49.2	68.2
	Sangat setuju	42	31.8	31.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 5.6 butir ketiga pertanyaan variabel motivasi yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah respondent memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor, kemudian ditanggapi oleh responden sebanyak 59 responden atau sebesar 44,7% menyatakan setuju dan sebanyak 50 atau sebesar 37,9% responden menyatakan sangat setuju namun demikian masih terdapat sebanyak 23 responden atau sebesar 17,4% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	23	17.4	17.4	17.4
	Setuju	59	44.7	44.7	62.1
	Sangat Setuju	50	37.9	37.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan pada butir ke empat untuk mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden menjalin hubungan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor. Pertanyaan tersebut ditanggapi oleh responden seperti yang ditunjukkan oleh tabel 5.7 dibawah ini bahwa sebanyak 68 responden atau sebesar 51,5% menanggapi pertanyaan ini dengan kriteria setuju dan sebanyak 41 reponden atau sebesar 31,1% menanggapi dengan kriteria sangat setuju, namun terdapat 19 responden atau sebesar 14,4% menyatakan kurang setuju sarta terdapat 4 responden atau sebesar 3,0 % menyatakan tidak setuju. Tanggapan

responden tersebut menunjukkan bahwa beberapa responden belum mampu menjalin hubungan yang baik sesama pegawai dan atasan.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	3.0	3.0	3.0
	Kurang setuju	19	14.4	14.4	17.4
	Setuju	68	51.5	51.5	68.9
	Sangat Setuju	41	31.1	31.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

2. Kesejahteraan

Butir pertama pertanyaan pada variabel kesejahteraan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah menurut responden instansi terus memepertahankan program asuransi yang telah dilaksanakan selama ini, tanggapan responden menunjukkan bahwa terdapat 62 responden atau sebesar 47,0% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan sebanyak 35 responden atau sebesar 26,5% menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan tersebut, namun terdapat 35 responden atau sebesar 26,5% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab instansi harus terus memepertahankan program asuransi yang telah dilaksanakan selama ini.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	35	26.5	26.5	26.5
	Setuju	62	47.0	47.0	73.5
	Sangat Setuju	35	26.5	26.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir kedua pertanyaan pada variabel kesejahteraan dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah menurut responden instansi perlu mengadakan kegiatan olahraga untuk menunjang kesehatan para pegawai, tanggapan responden menunjukkan sebanyak 81 responden atau sebesar 61,4% menyatakan setuju dan sebanyak 30 responden atau sebesar 22,7% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 21 responden atau sebesar 15,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab instansi perlu mengadakan kegiatan olahraga untuk menunjang kesehatan para pegawai aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	21	15.9	15.9	15.9
	Setuju	81	61.4	61.4	77.3
	Sangat Setuju	30	22.7	22.7	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir ketiga pertanyaan pada variabel kesejahteraan dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah menurut responden instansi telah menyediakan fasilitas kesehatan yang mampu mengatasi masalah kesehatan pegawai,

pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam oleh para responden yaitu terdapat 62 responden atau sebesar 47,0% menyatakan setuju terhadap pertanyaan tersebut dan terdapat 68 responden atau sebesar 51,5% yang sangat setuju, namun terdapat 2 responden atau sebesar 1,5% menyatakan kurang setuju. hal ini menunjukkan bahwa instansi telah menyediakan fasilitas kesehatan yang mampu mengatasi masalah kesehatan aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	1.5	1.5	1.5
	Setuju	62	47.0	47.0	48.5
	Sangat Setuju	68	51.5	51.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir keempat pertanyaan pada variabel kesejahteraan dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah menurut responden instansi telah menyediakan fasilitas yang mendukung pegawai dalam bekerja, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam oleh para responden yaitu terdapat 63 responden atau sebesar 47,7% menyatakan setuju terhadap pertanyaan tersebut dan terdapat 65 responden atau sebesar 49,2% yang sangat setuju, namun terdapat 4 responden atau sebesar 3,0% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa instansi telah menyediakan fasilitas yang mendukung pegawai dalam bekerja.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	3.0	3.0	3.0
	Setuju	63	47.7	47.7	50.8
	Sangat Setuju	65	49.2	49.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

3. Semangat Kerja

Butir kesatu pertanyaan pada variabel semangat kerja yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pertanyaan apakah responden merasa nyaman menyelesaikan pekerjaan didalam ruangan, untuk pertanyaan ini terdapat 67 responden atau sebesar 50,8% menyatakan setuju dan terdapat sebanyak 43 responden atau sebesar 32,6% yang sangat setuju, namun terdapat 22 responden atau sebesar 16,7% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa nyaman menyelesaikan pekerjaan didalam ruangan.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	22	16.7	16.7	16.7
	Setuju	67	50.8	50.8	67.4
	Sangat Setuju	43	32.6	32.6	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan kedua pada variabel semangat kerja dengan mengkonfirmasi para responden melalui pertanyaan apakah responden selalu meminta izin pada atasan untuk tidak bekerja atau pulang sebelum waktunya karena ada keperluan lain, untuk pertanyaan tersebut terdapat 77 responden atau sebesar 58,3% menyatakan setuju

dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 38 responden atau sebesar 28,8% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 17 responden atau sebesar 12,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu meminta izin pada atasan untuk tidak bekerja atau pulang sebelum waktunya karena ada keperluan lain.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	12.9	12.9	12.9
	Setuju	77	58.3	58.3	71.2
	Sangat Setuju	38	28.8	28.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan ketiga pada Variabel semangat kerja dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan apakah responden selalu membantu teman kerja/pegawai lain yang sedang membutuhkan bantuan dalam bekerja, tanggapan dari para responden untuk pertanyaan ini adalah 98 responden atau sebesar 74,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan yang diajukan, 28 responden atau sebesar 21,2% menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan yang diajukan, namun terdapat 6 responden atau sebesar 4,5% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung membantu teman kerja/pegawai lain yang sedang membutuhkan bantuan dalam bekerja.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.5	4.5	4.5
	Setuju	98	74.2	74.2	78.8
	Sangat Setuju	28	21.2	21.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan keempat pada variabel semangat kerja dengan mengkonfirmasi tanggapan para responden untuk pertanyaan apakah responden senang memberikan usulan dan saran kepada atasan demi kemajuan bersama, tanggapan responden yaitu terdapat 74 responden atau sebesar 56,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 51 responden atau sebesar 38,6% menyatakan sangat setuju, namun terdapat 6 responden atau sebesar 4,5% menyatakan kurang setuju, serta terdapat 1 responden atau sebesar 0,8% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden senang memberikan usulan dan saran kepada atasan demi kemajuan bersama.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang setuju	6	4.5	4.5	5.3
	Setuju	74	56.1	56.1	61.4
	Sangat Setuju	51	38.6	38.6	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4. Kinerja

Pertanyaan butir pertama pada variabel kinerja dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah responden dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor/instansi, tanggapan responden atas pertanyaan tersebut adalah terdapat 65 responden atau sebanyak 49,2% menyatakan setuju dan terdapat 46 responden atau sebanyak 34,8% menyatakan sangat setuju dan hanya 21 responden atau sebesar 15,9% yang kurang setuju dengan pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor/instansi.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	21	15.9	15.9	15.9
	Setuju	65	49.2	49.2	65.2
	Sangat Setuju	46	34.8	34.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan butir kedua pada Variabel kinerja dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama, terdapat 78 responden atau sebesar 59,1% responden menanggapi dengan tanggapan setuju dan terdapat 41 responden atau sebesar 31,1% menanggapi dengan tanggapan sangat setuju, dan hanya 13 responden atau sebesar 9,8% menyatakan kurang setuju dengan pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan secara

mayoritas bahwa para responden harus melakukan peningkatan kualitas kerja karena merupakan tanggung jawab bersama.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang setuju	7	9.1	9.1	9.1
	Setuju	46	59.7	59.7	68.8
	Sangat Setuju	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pertanyaan butir ketiga variabel kinerja dengan mempertanyakan apakah responden mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan, tanggapan responden sebanyak 67 responden atau sebesar 50,8% menanggapi dengan tanggapan setuju atas pertanyaan tersebut dan terdapat 39 responden atau sebesar 28,6% menanggapi dengan tanggapan sangat setuju atas pertanyaan tersebut, namun terdapat 26 responden atau sebesar 19,7% menanggapi dengan tanggapan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	26	19.7	19.7	19.7
	Setuju	67	50.8	50.8	70.5
	Sangat Setuju	39	29.5	29.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pertanyaan ke empat pada variabel kinerja dengan melakukan konfirmasi kepada para responden melalui pertanyaan apakah responden menyadari bahwa mencintai pekerjaan mampu membantu dalam peningkatan kinerja, butir pertanyaan tersebut ditanggapi oleh para responden dengan baik yaitu terdapat 65 responden atau sebesar 49,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut dan terdapat 46 responden atau sebesar 34,9% menyatakan sangat setuju dan hanya 21 responden atau sebesar 15,9% menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat menyadari bahwa mencintai pekerjaan mampu membantu dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pada Butir Pertanyaan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	21	15.9	15.9	15.9
	Setuju	65	49.2	49.2	65.2
	Sangat Setuju	46	34.8	34.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

5.1.4. Hasil Analisis Data

5.1.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.3.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Motivasi

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung, jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 5.20 Uji Validitas Butir Prtanyaan Variabel Motivasi

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0.613	0.171	Valid
X1 Butir 2	0.737	0.171	Valid
X1 Butir 3	0.760	0.171	Valid
X1 Butir 4	0.728	0.171	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel motivasi ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.171 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kesejahteraan

Langkah yang sama dilakukan untuk menguji validitas pada butir-butir pertanyaan pada variabel kesejahteraan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.21 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kesejahteraan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	0.745	0.171	Valid
X2 Butir 2	0.713	0.171	Valid
X2 Butir 3	0.711	0.171	Valid
X2 Butir 4	0.670	0.171	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kesejahteraan ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.171 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kesejahteraan dinyatakan valid

3. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Semangat Kerja

Selanjutnya pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan untuk variabel semangat kerja menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.22 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0.810	0.171	Valid
X3 Butir 2	0.813	0.171	Valid
X3 Butir 3	0.612	0.171	Valid
X3 Butir 4	0.552	0.171	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel semangat kerja ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.171 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel semangat kerja dinyatakan valid

4. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kinerja

Pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja meliputi 4 butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk menggali lebih dalam kinerja yang dimiliki oleh para

pegawai. Uji validitas atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.23 Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y Butir 1	0.903	0.171	Valid
Y Butir 2	0.732	0.171	Valid
Y Butir 3	0.632	0.171	Valid
Y Butir 4	0.903	0.171	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r pada n 91 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.171 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

5.1.5.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu baik. Instrumen yang baik adalah instrumen yang sudah reliabel yaitu yang akan menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama.

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *SPSS for Windows Realeas* menggunakan metode *Cronbach's Alpha* maka r hitung diwakili oleh nilai *alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 maka kuesioner yang diuji coba terbukti reliabel. Uji

reliabilitas ini digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen sudah reliabel atau dapat menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas item- item pernyataan dari ketiga variabel dalam penelitian ini

Tabel 5.24 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r-kritis	Kriteria
Motivasi	0.674	0.600	Reliabel
Kesejahteraan	0.666	0.600	Reliabel
Semangat Kerja	0.654	0.600	Reliabel
Kinerja	0.803	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel motivasi, kesejahteraan, semangat kerja dan kinerja adalah merupakan kuesioner yang handal.

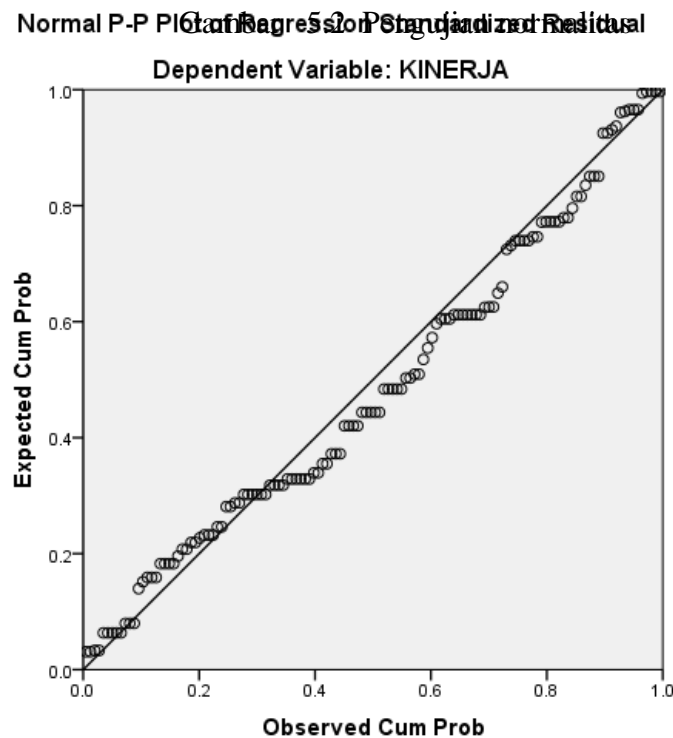
5.1.5.2 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan

untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

5.1.5.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

5.1.5.2.2 Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25 Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.923		
	Motivasi	.569	.589	1.696
	Kesejahteraan	.363	.386	2.588
	Semangat Kerja	-.101	3.64	2.751

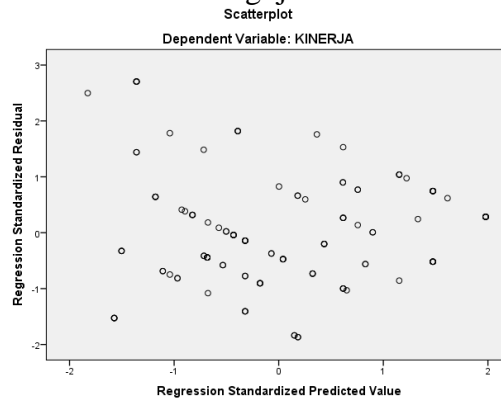
Sumber : Data Output SPSS diolah, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.1.5.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titik - titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS

selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnyadijelaskan pada Tabel 5.26 berikut ini :

Tabel 5.26 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.923	1.485		1.968	.051
	Motivasi	.569	.092	.523	6.193	.000
	Kesejahteraan	.363	.128	.297	2.841	.005
	Semangat Kerja	-.101	.136	-.080	-.748	.456

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,923 + 0,569X_1 + 0,363X_2 + (-0,101X_3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,923 memiliki arti jika variabel X₁, X₂ dan X₃ tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 2,923
- b. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,569 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X₁ dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah 0,569.

- c. Koefisien regresi variabel kesejahteraan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,363 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,363
- d. Koefisien regresi variabel semangat kerja mempunyai arah negative dalam pengaruhnya terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar (-0,101) mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar (-0,101)

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

5.1.5.4 Pengujian Hipotesis

5.1.5.4.1 Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

a. Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 6,193 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Kesejahteraan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kesejahteraan menunjukkan nilai t = 2,841 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,05 < 0,05$.

c. Variabel Semangat Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai t = -0,748 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh

antara variabel semangat kerja dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,456 > 0,05$.

5.1.5.4.2 Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel motivasi, variabel kesejahteraan dan variabel semangat kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.27 berikut ini :

Tabel 5.27 Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.007	3	91.336	36.505	.000 ^b
	Residual	320.258	128	2.502		
	Total	594.265	131			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kesejahteraan, semangat kerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 36,505 sedangkan F tabel untuk n 132 dengan $df1 = k-1 = 2$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 74$ dimana n adalah sebanyak 132 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,68 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, variabel kesejahteraan dan variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.5.5 Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel motivasi mencapai nilai b sebesar 0,569 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kesejahteraan yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,363 dan variabel semangat kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,101.

5.1.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 5.31 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.679 ^a	.461	.448

a.Predictors: (Constant), motivasi, kesejahteraan, semangat kerja

b.Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,461. Hal ini berarti 46,1% kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel motivasi, variabel kesejahteraan dan variabel semangat kerja sedangkan sisanya yaitu 53,9% kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t = 6,193$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dilihat dari perspektif teoretik, motivasi diartikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Irawan (2002) bahwa motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil.

Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik. Dalam membicarakan motivasi, seringkali dikaitkan dengan “motif” atau “motive”. Gie mengemukakan “motif” adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Sedangkan Martoyo menyatakan “motif” adalah sesuatu yang merangsang atau mendorong keinginan seseorang untuk giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Handoko (2000), memberi pengertian mengenai motivasi yaitu sesuatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Karena itu motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dengan mengetahui penyebab munculnya motivasi ini, maka pemimpin dapat menggerakkan karyawannya untuk bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut di atas, dihubungkan dengan kenyataan yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar, diharapkan aparat pemerintah memiliki kemampuan memotivasi bawahannya untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam rangka mengefektifkan kerja pelayanan public para aparat serta untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan (motivasi eksternal).

Motivasi merupakan faktor krusial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi membuat setiap orang berperilaku, beraksi, berinteraksi berbeda

terhadap suatu jenis pekerjaan. Selain itu, tinggi rendahnya motivasi seseorang juga berpengaruh terhadap kinerjanya, karena menurunnya motivasi kerja dapat menurunkan kinerja pelayanan publik, meningkatnya motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik dengan derajat pengaruh yang tinggi dan signifikan.

5.2.2 Kesejahteraan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kesejahteraan menunjukkan nilai $t = 2,841$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,05 < 0,05$

Penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan yang diberikan dapat memberikan rasa aman dan lingkungan kerja yang nyaman dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan menjelaskan dalam kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan yang diberikan meliputi tiga hal yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan (Hasibuan, 2012). Faktor ekonomis dan fasilitas memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi yang baik dalam pekerjaan akan membawa dampak yang positif untuk kinerja pegawai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah

dikerjakan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tuki (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2.3 Semangat Kerja

Hasil penelitian diperoleh nilai t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai $t = -0,748$ sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel semangat kerja dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,456 > 0,05$.

Dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini belum dapat memperjelas dan memperkuat teori-teori yang telah dijelaskan pada bagian kajian teori bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dari teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal.

Semangat kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Teori yang dikemukakan oleh (Syamsudin, 2005) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu semangat kerja pegawai, pengalaman pegawai, dan pengawasan dari pemimpin. Kemudian juga (Syahropi, 2016), yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja yang selalu memberikan masukan dari perusahaan terutama pimpinan perusahaan agar semangat kerja karyawan terus dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar semangat kerja karyawan itu bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Olehnya itu, berdasarkan teori yang dipaparkan oleh (Handayani, 2016) bahwa upaya meningkatkan semangat kerja sangat perlu dilakukan seperti dengan peningkatan kesejahteraan pegawai sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang baik tentu akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik karena semangat kerja itu merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam diri pegawai tersebut yang membuatnya bergairah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan berkeinginan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan untuk organisasi dan untuk dirinya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 6,193 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kesejahteraan menunjukkan nilai t = 2,841 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,05 < 0,05$.
3. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai t = -0,748 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,978 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel semangat kerja dengan kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai signifikansi sebesar $0,456 > 0,05$.

4. Hasil analisis menunjukkan menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja aparat pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel motivasi mencapai nilai b sebesar 0,569 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kesejahteraan yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,363 dan variabel semangat kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,101.

5.2. Saran

Berkaitan dengan dampak penerapan motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja Aparat Pemerintah, maka dapat diberikan saran:

1. Pada penelitian selanjutnya, dapat menambah variabel independen lain seperti motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja agar penelitian mengenai kinerja Aparat Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Pada penelitian selanjutnya, dapat mengubah model penelitian dengan menambah *variable intervening* atau *moderating*.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan subjek Penelitiannya, agar mendapat data yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arfiyanti, E. 2016. *Pengaruh Promosi, Mindfulness, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover (Studi Kasus BTN Syariah Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- As’ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Dwi, dkk., 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam*. *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapsari, Cornelia Ayu. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula*. Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mirza, 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nawawi, 2011; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-15, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Panggabean. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puteri, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Kalimantan Selatan.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2012, *Organisasi Perusahaan Edisi Keempat*, Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2011. *Perilaku Organisasi* (Edisi Dua Belas), Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan kesepuluh. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwardi dan Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Muria Kudus, dalam Analisis Manajemen. Vol. 5 No. 1 Juli.
- Tohardi, 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM (r > 0.171)**

1. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.295**	.296**	.286**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.000
	N	132	132	132	132	132
X1.2	Pearson Correlation	.295**	1	.446**	.334**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X1.3	Pearson Correlation	.296**	.446**	1	.383**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X1.4	Pearson Correlation	.286**	.334**	.383**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132
MOTIVASI	Pearson Correlation	.613**	.737**	.760**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS KESEJAHTERAAN

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	KESEJAHTER AAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.455**	.295**	.225**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.010	.000
	N	132	132	132	132	132
X2.2	Pearson Correlation	.455**	1	.290**	.239**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.006	.000
	N	132	132	132	132	132
X2.3	Pearson Correlation	.295**	.290**	1	.553**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X2.4	Pearson Correlation	.225**	.239**	.553**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.000		.000
	N	132	132	132	132	132
KESEJAHTERAAN	Pearson Correlation	.745**	.713**	.711**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS SEMANGAT KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SEMANGAT KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.596**	.451**	.152	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.000
	N	132	132	132	132	132
X3.2	Pearson Correlation	.596**	1	.316**	.308**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
X3.3	Pearson Correlation	.451**	.316**	1	.075	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.392	.000
	N	132	132	132	132	132
X3.4	Pearson Correlation	.152	.308**	.075	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.392		.000
	N	132	132	132	132	132
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	.810**	.813**	.612**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.525**	.326**	1.000**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
Y.2	Pearson Correlation	.525**	1	.330**	.525**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
Y.3	Pearson Correlation	.326**	.330**	1	.326**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	.525**	.326**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132
KINERJA	Pearson Correlation	.903**	.732**	.632**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.674 > 0.60$

- 2. RELIABILITAS KESEJAHTERAAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.666 > 0.60$

3. RELIABILITAS SEMANGAT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.654 > 0.60$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.803 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	47.7	47.7	47.7
	Perempuan	69	52.3	52.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	44	33.3	33.3	33.3
	31 - 35 Tahun	18	13.6	13.6	47.0
	36 - 40 Tahun	22	16.7	16.7	63.6
	41 - 45 Tahun	15	11.4	11.4	75.0
	46 - 50 Tahun	18	13.6	13.6	88.6
	> 50 Tahun	15	11.4	11.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	49	37.1	37.1	37.1
	D2	5	3.8	3.8	40.9
	S1	66	50.0	50.0	90.9
	S2	11	8.3	8.3	99.2
	S3	1	.8	.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Motivasi

Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	31	23.5	23.5	23.5
4	88	66.7	66.7	90.2
5	13	9.8	9.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	18.9	18.9	18.9
4	65	49.2	49.2	68.2
5	42	31.8	31.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	17.4	17.4	17.4
4	59	44.7	44.7	62.1
5	50	37.9	37.9	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	3.0	3.0	3.0
3	19	14.4	14.4	17.4
4	68	51.5	51.5	68.9
5	41	31.1	31.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Item Kesejahteraan

Menurut Saudara instansi tempat anda bekerja perlu terus mempertahankan program asuransi yang telah dilaksanakan selama ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	35	26.5	26.5	26.5
4	62	47.0	47.0	73.5
5	35	26.5	26.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Menurut saudara instansi tempat anda bekerja perlu diadakan kegiatan olahraga untuk menunjang kesehatan para pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	15.9	15.9	15.9
4	81	61.4	61.4	77.3
5	30	22.7	22.7	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Fasilitas kesehatan yang disediakan oleh instansi benar-benar telah membantu saudara dalam mengatasi masalah kesehatan anda selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.5	1.5	1.5
4	62	47.0	47.0	48.5
5	68	51.5	51.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Fasilitas yang disediakan oleh instansi saudara selama ini sangat mendukung saudara dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	3.0	3.0	3.0
4	63	47.7	47.7	50.8
5	65	49.2	49.2	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Item Semangat Kerja

Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	16.7	16.7	16.7
4	67	50.8	50.8	67.4
5	43	32.6	32.6	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Saudara selalu meminta ijin pada atasan untuk tidak bekerja atau pulang sebelum waktunya Karena ada keperluan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	12.9	12.9	12.9
4	77	58.3	58.3	71.2
5	38	28.8	28.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Saudara selalu membantu teman kerja/pegawai lain yang sedang membutuhkan bantuan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	4.5	4.5	4.5
4	98	74.2	74.2	78.8
5	28	21.2	21.2	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Saudara senang memberikan usulan dan saran kepada atasan demi kemajuan bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	.8	.8	.8
3	6	4.5	4.5	5.3
4	74	56.1	56.1	61.4
5	51	38.6	38.6	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Item Kinerja

Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor/instansi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	15.9	15.9	15.9
4	65	49.2	49.2	65.2
5	46	34.8	34.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	9.8	9.8	9.8
4	78	59.1	59.1	68.9
5	41	31.1	31.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	19.7	19.7	19.7
4	67	50.8	50.8	70.5
5	39	29.5	29.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

Saudara menyadari bahwa mencintai pekerjaan membantu saya dalam meningkatkan kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	15.9	15.9	15.9
4	65	49.2	49.2	65.2
5	46	34.8	34.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56355959
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.981
Asymp. Sig. (2-tailed)		.290

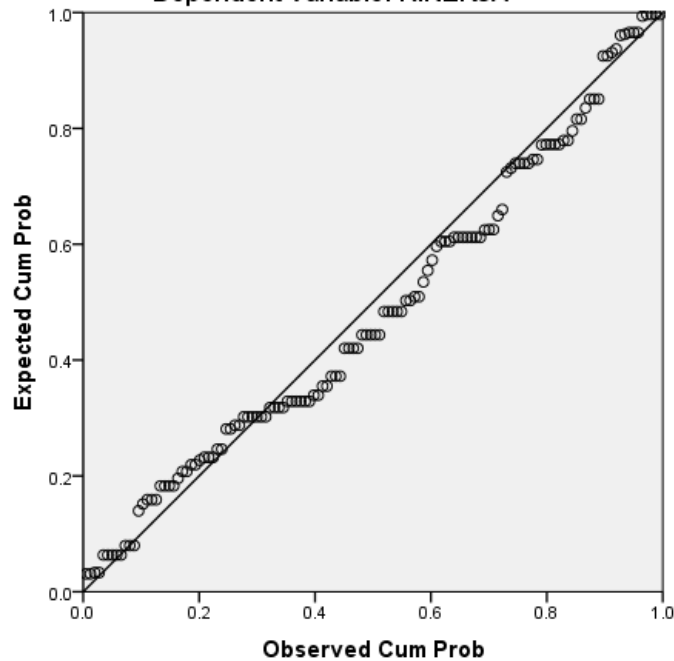
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Sig 0.290 > 0.05
Data terdistribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.923	1.485		1.968	.051		
	MOTIVASI	.569	.092	.523	6.193	.000	.589	1.696
	KESEJAHTERAAN	.363	.128	.297	2.841	.005	.386	2.588
	SEMANGAT KERJA	-.101	.136	-.080	-.748	.456	.364	2.751

a. Dependent Variable: KINERJA

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 132
- jumlah k (independen variabel) = 4
- Nilai dL = 1.653
- Nilai dU = 1.778
- Nilai Dw = 2.225
- Kesimpulan = Dw > dU (2.225 > 1.778) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

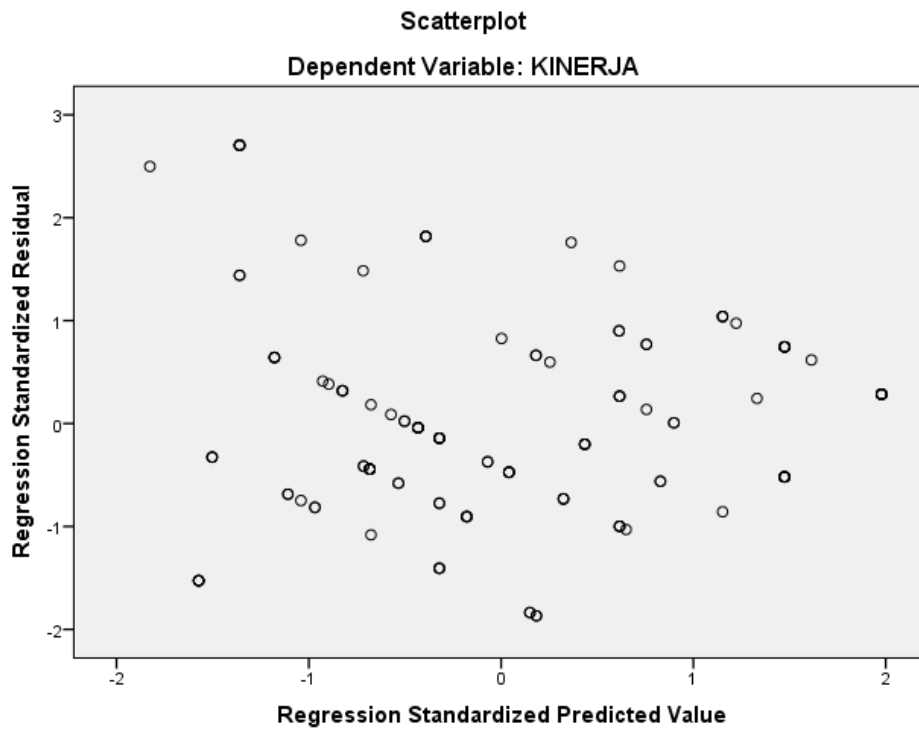
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.448	1.582	2.225

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, KESEJAHTERAAN

b. Dependent Variable: KINERJA

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.978**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.923	1.485		1.968	.051		
	MOTIVASI	.569	.092	.523	6.193	.000	.589	1.696
	KESEJAHTERAAN	.363	.128	.297	2.841	.005	.386	2.588
	SEMANGAT KERJA	-.101	.136	-.080	-.748	.456	.364	2.751

a. Dependent Variable: KINERJA

2. **UJI F → F TABEL = 2.68**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.007	3	91.336	36.505	.000 ^b
	Residual	320.258	128	2.502		
	Total	594.265	131			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, KESEJAHTERAAN

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, KESEJAHTERAAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.448	1.582	2.225

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, KESEJAHTERAAN

b. Dependent Variable: KINERJA