

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2013

Andri Budiman

Program Pascasarjana, Magister Ilmu Administrasi, Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: haryo.bharoto@ugj.ac.id



DOI: 10.33603/reformasi.v5i1.10960

Diterima: Agustus 2020; Direvisi: September 2020; Dipublikasikan: Oktober 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada tahun 2014.

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan motivasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada tahun 2014.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada tahun 2014.

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode survei eksplanatori, yang dilengkapi dengan analisis jalur (Path Analysis) serta didukung oleh kajian pustaka (bibliografis). Variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel independen, yaitu Kesejahteraan (X1) dan Motivasi (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Jumlah populasi pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada bulan Mei tahun 2013 tercatat sebanyak 129 individu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum digunakan untuk tujuan penelitian, langkah awal yang dilakukan adalah melaksanakan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian yang akan dianalisis terlebih dahulu mengalami transformasi menggunakan Metode Interval Successive. Uji hipotesis untuk menganalisis hubungan simultan antara variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y dilaksanakan dengan menerapkan uji F. Untuk menguji variabel secara parsial, dilakukan analisis menggunakan uji t. Sebelum pelaksanaan uji hipotesis, diperlukan terlebih dahulu pengujian prasyarat analisis, yang mencakup uji normalitas distribusi dan uji homogenitas varians.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 55,21%, sementara motivasi berkontribusi terhadap kinerja sebesar 14,69%. Secara keseluruhan, pengaruh variabel kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja mencapai 69,90%. Sisa 30,10% dari kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi memainkan peranan yang signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada tahun 2014.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah memberikan dampak signifikan terhadap tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sejalan dengan isu Good Governance, tuntutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah meluas ke berbagai aspek kehidupan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur negara memerlukan adanya kinerja yang optimal sebagai bentuk pengamalan dari sumpah yang diemban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Mangkunegara, 2005:46). Isu yang berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap menjadi fokus penelitian yang menarik dari berbagai perspektif. Hal ini mencakup masalah terkait pelayanan publik, kompetensi, perilaku, motivasi kerja, kinerja, disiplin kerja, hingga isu-isu yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

Persepsi masyarakat mengenai rendahnya kinerja pegawai bervariasi secara signifikan. Terdapat suatu asumsi bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi kesejahteraan mereka. Saat ini, sistem penggajian pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia berlandaskan pada struktur pemberian gaji dasar yang cenderung rendah. Selain itu, sistem ini tidak secara langsung mengakomodasi dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup yang terjadi dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut memberikan dampak signifikan terhadap sebagian besar pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia, yang menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka setiap bulannya, meskipun mereka tergolong dalam kategori kehidupan yang sederhana. Sistem penggajian tersebut diperkirakan menjadi salah satu faktor

penyebab munculnya praktik korupsi yang dikategorikan sebagai korupsi yang disebabkan oleh kebutuhan.

Pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dianggap sebagai salah satu solusi yang objektif dalam mengatasi permasalahan rendahnya pendapatan yang diterima oleh PNS. Pemberian insentif tambahan diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta memotivasi kinerja mereka.

Rendahnya motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon dapat dipahami sebagai suatu fenomena yang diakibatkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide atau pendapat serta insentif yang memadai. Selain itu, penempatan pegawai tidak selalu mempertimbangkan kualifikasi profesi yang relevan, yang pada gilirannya dapat menghambat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas yang diemban. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dan regulasi yang ditetapkan dengan cara yang kurang elegan juga cenderung membatasi kreativitas dan inisiatif pegawai. Sarana dan prasarana pendukung yang ada saat ini masih kurang memadai dalam mendukung profesionalisme kerja. Sistem pembinaan pegawai tersebut kurang memperhatikan penerapan prinsip penghargaan (reward) dan konsekuensi (punishment) secara efektif. Jika kondisi ini terus berlanjut dalam jangka waktu yang panjang, dampak demotivasi yang ditimbulkan dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Penelitian ini terbatas pada analisis mengenai sejauh mana pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Cirebon.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi jawaban serta memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang berkaitan dengan pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

KAJIAN PUSTAKA

Kesejahteraan Pegawai

Menurut WJS Poerwodarminto (1984:492), kesejahteraan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang aman, sejahtera, dan makmur, yang dirasakan oleh individu yang telah melaksanakan berbagai upaya dan pencapaian dalam hidupnya. Menurut Saydam (2002:244), kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan, yang mencakup berbagai komponen seperti gaji, upah, tunjangan, insentif, dan bonus.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan suatu keadaan di mana seluruh hak pegawai atau karyawan terpenuhi. Hal ini mencakup aspek-aspek penting seperti gaji, upah, tunjangan, insentif, serta bonus yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi waktu, tenaga, dan pemikiran yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Klasifikasi Kesejahteraan Pegawai

Menurut Ishak (2003: 202), kesejahteraan pegawai dapat diklasifikasikan secara umum menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Kesejahteraan yang bersifat langsung
Kesejahteraan langsung merujuk pada kompensasi yang diberikan secara tetap dalam periode waktu yang telah ditentukan, contohnya termasuk gaji dan tunjangan.
- b. Kesejahteraan yang tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung merujuk pada bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk sejumlah keuntungan atau manfaat tambahan yang berada di luar segala bentuk gaji, upah, dan bonus. Bentuk-bentuk kesejahteraan tidak langsung ini dapat meliputi barang dan tunjangan, seperti dana pensiun, jaminan kesehatan, pakaian dinas, Tunjangan Hari Raya (THR), serta tabungan pensiun (taspen).

Indikator kesejahteraan pegawai

Berdasarkan uraian di atas penulis menggolongkan kesejahteraan pegawai ke dalam tiga kriteria meliputi (Sedarmayanti, 2003):

- a. Kemakmuran
- b. Kesenangan
- c. Keamanan

Pengertian Motivasi Pegawai

Motivasi berasal dari istilah "motif," yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "motive" dan selanjutnya berkembang menjadi "motivation." Istilah ini merujuk pada gerakan atau penciptaan dorongan untuk bertindak. Artinya merujuk pada suatu aspek yang memotivasi terjadinya tindakan, yang sering kali disebut sebagai niat. Motivasi juga berasal dari bahasa Latin, yaitu "movere," yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak. Kata motivasi mencerminkan perilaku yang secara aktif diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (WJS). Poerwadarminto (1984) menyatakan bahwa . . . Wahjosumidjo (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja individu. Individu yang mengalami kekurangan motivasi cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja mereka.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai motivasi yang telah diuraikan,

dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow, terdapat lima tingkatan kebutuhan dalam teori Hierarki Kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, sebagai salah satu kategori kebutuhan dasar manusia, mencakup berbagai aspek yang esensial untuk keberlangsungan hidup, termasuk kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan elemen-elemen lain yang mendukung kelangsungan fisiologis individu.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (kebutuhan akan keselamatan), yang meliputi keadaan bebas dari ketakutan dan kecemasan.
- c. Kebutuhan sosial, yang mencakup kebutuhan akan kasih sayang, interaksi sosial, keanggotaan dalam kelompok, partisipasi dalam masyarakat, serta identitas berbangsa dan bernegara.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) merujuk pada kebutuhan individu untuk mendapatkan pengakuan, harga diri, status, pencapaian, serta kekuasaan. Kategori ini juga mencakup keinginan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (actualization) merujuk pada kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri yang dimiliki individu, serta mengembangkan bakat melalui upaya mencapai hasil yang optimal dalam bidang pengetahuan, interaksi sosial, dan pembentukan karakter.

Pengertian Kinerja

REFORMASI Vol 5 No 1 Oktober 2020

Dalam konteks terminologi, istilah "kinerja" yang dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai "performance" berasal dari akar kata "to perform," sebagaimana dicatat dalam The Scribner-Bantam English Dictionary edisi tahun 1979. Secara etimologis, kata ini mencerminkan makna melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta memenuhi kewajiban tertentu. Kinerja juga merujuk pada penyempurnaan tanggung jawab dan pelaksanaan terhadap tugas yang diharapkan baik oleh individu maupun mesin. Mangkunegara (2005: 75) menyatakan bahwa kinerja secara umum dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah diuraikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merujuk pada suatu representasi tingkat pencapaian dari kegiatan, program, atau kebijakan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Kinerja ini berfungsi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan sebagai suatu standar oleh organisasi tersebut.

Indikator kinerja

Tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dievaluasi melalui kondisi kinerja yang tercermin dalam berbagai indikator, antara lain: tingkat kehadiran, kolaborasi, tanggung jawab, motivasi, serta keterjadian hubungan yang harmonis di antara individu.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam domain Sumber Daya Manusia, dengan fokus pada aspek kesejahteraan, motivasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Kabupaten Cirebon.

Jenis Penelitian

Berdasarkan isu yang diteliti, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode analisis jalur (Path Analysis), yang didukung oleh kajian pustaka (bibliografis).

Variabel Penelitian

- a. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua komponen, yaitu kesejahteraan yang dilambangkan dengan X_1 dan motivasi yang dilambangkan dengan X_2 .
- b. Variabel Dependen (Variabel terikat)
Variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel Y , dalam penelitian ini adalah kinerja.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon pada bulan April tahun 2014.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling acak (random sampling). Jumlahnya mencapai 56 orang yang terdistribusi di berbagai divisi di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

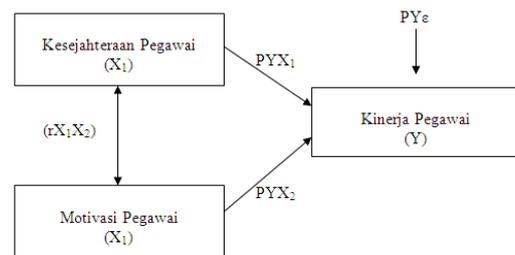
Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis kuesioner, yaitu kuesioner yang mengukur kesejahteraan, motivasi, dan kinerja. Berdasarkan analisis uji validitas, seluruh pernyataan yang diajukan dinyatakan valid, yang ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada rtabel. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai Alpha Cronbach berada di atas 0,6 atau mendekati 1, yang mengindikasikan

REFORMASI Vol 5 No 1 Oktober 2020

tingkat konsistensi internal yang baik dari instrumen yang digunakan. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Teknik Analisa Data



Keterangan:

- X_1 = Kesejahteraan Pegawai
- X_2 = Motivasi Pegawai
- Y = Kinerja Pegawai
- rX_1X_2 = korelasi Kesejahteraan pegawai dengan motivasi pegawai
- PYX_1 = Parameter struktural yang menggambarkan besarnya pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja
- PYX_2 = Parameter struktural yang menggambarkan besarnya motivasi terhadap kinerja
- $PY\epsilon$ = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti

- 1) Prasyarat untuk Melakukan Analisis Jalur (Pathway)
 - a. Variabel-variabel yang dianalisis harus minimal memiliki skala pengukuran interval.
 - b. Pengujian Asumsi Klasik melalui Uji Normalitas dan Uji Homogenitas Varians
 - c. Model hubungan antar variabel dapat dikategorikan sebagai rekursif (satu arah) atau sebagai hubungan yang tidak bersifat timbal balik.
 - d. Hubungan antar variabel dalam

model harus bersifat linier.
 2) Pengujian linieritas antara variabel eksogen, yaitu kesejahteraan (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel endogen, yakni kinerja (Y), dilakukan dengan menerapkan uji F serta uji t.

HASIL PENELITIAN

Analisis induktif (inferensi)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas data penelitian mengenai variabel kesejahteraan, motivasi, dan kinerja yang dikategorikan berdasarkan gender, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

JENIS_KELAMIN		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI	LAKI-LAKI	.076	19	.200 ^a	.991	19	.999
	PEREMPUAN	.118	37	.200 ^a	.965	37	.294
KESEJAHTERAAN	LAKI-LAKI	.130	19	.200 ^a	.960	19	.579
	PEREMPUAN	.069	37	.200 ^a	.984	37	.855
KINERJA	LAKI-LAKI	.116	19	.200 ^a	.965	19	.683
	PEREMPUAN	.118	37	.200 ^a	.973	37	.482

a. Lilliefors Significance Correction
 *. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, ditemukan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas untuk variabel kesejahteraan, motivasi, dan kinerja adalah lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas terhadap data penelitian yang mengkaji variabel kesejahteraan, motivasi, dan kinerja berdasarkan gender, diperoleh hasil yang disajikan secara rinci dalam tabel berikut ini:

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MOTIVASI	Based on Mean	3.807	1	54	.056
	Based on Median	2.858	1	54	.097
	Based on Median and with adjusted df	2.858	1	46.788	.098
	Based on Trimmed mean	3.602	1	54	.063
KESEJAHTERAAN	Based on Mean	.933	1	54	.338
	Based on Median	.933	1	54	.339
	Based on Median and with adjusted df	.933	1	53.358	.339
	Based on Trimmed mean	.921	1	54	.341
KINERJA	Based on Mean	.047	1	54	.829
	Based on Median	.052	1	54	.821
	Based on Median and with adjusted df	.052	1	54.000	.821
	Based on Trimmed mean	.053	1	54	.820

Pada tabel di atas, dilakukan pengujian homogenitas varians menggunakan uji Levene. Berdasarkan hasil pengukuran rata-rata (mean), nilai signifikansi atau probabilitas yang diperoleh menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh menunjukkan sifat homogen, yang mengindikasikan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang serupa.

Koefisien determinasi

Pengarahannya dipengaruhi dari variabel eksogen, yang mencakup variabel kesejahteraan (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel kinerja (Y) dapat dianalisis melalui nilai R-squared yang disajikan di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.687	1.835

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis yang dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa variabel kesejahteraan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 69,9%. Sebaliknya, sisa 30,1% dari kinerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Pengaruh pengaruh kesejahteraan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di

Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18 menunjukkan pengaruh simultan antara variabel kesejahteraan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Rincian hasil analisis tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.068	2	207.034	61.498	.000 ^a
	Residual	178.426	53	3.367		
	Total	592.493	55			

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisa SPSS di atas, Fhitung (61,498) > Ftabel (3,17) signifikansi (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

Pengaruh kesejahteraan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014

Pengujian pengaruh variabel kesejahteraan (X1) dan motivasi (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja (Y) dilaksanakan dengan menganalisis nilai thitung yang terdapat pada tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.153	2.711		7.803	.000
	MOTIVASI	.200	.088	.224	2.278	.027
	KESEJAHTERAAN	.484	.071	.674	6.855	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisa uji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja diketahui bahwa thitung (6,855) > ttabel (2,006) atau signifikansi (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh

terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil analisa uji pengaruh motivasi terhadap kinerja diketahui bahwa thitung (2,278) > ttabel (2,006) atau signifikansi (0,027) < 0,05, maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014.

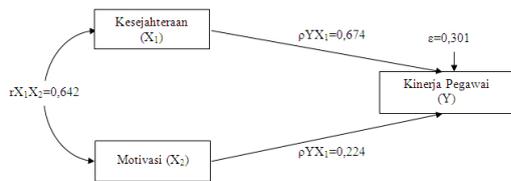
Analisis korelasi

Untuk menganalisis derajat korelasi antara variabel independen, yang mencakup kesejahteraan dan motivasi, dapat dipahami melalui tabel berikut ini:

		KINERJA	MOTIVASI	KESEJAHTERAAN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.657	.818
	MOTIVASI	.657	1.000	.642
	KESEJAHTERAAN	.818	.642	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.000	.000
	MOTIVASI	.000		.000
	KESEJAHTERAAN	.000	.000	
N	KINERJA	56	56	56
	MOTIVASI	56	56	56
	KESEJAHTERAAN	56	56	56

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dianalisis bahwa skor korelasi antara variabel kesejahteraan dan kinerja sebesar 0,818 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel tersebut. Skor korelasi sebesar 0,657 antara variabel motivasi dan kinerja menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Angka signifikan kedua variabel masing-masing 0,000 < 0,05 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara dua variabel.

Berdasarkan hasil analisis di atas diagram jalur pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Persamaan struktural untuk diagram jalur diatas sebagai berikut:

$$Y = 0,818X_1 + 0,657X_2 + \epsilon$$

Besarnya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung variabel eksogen kesejahteraan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengaruh kesejahteraan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon:

(1) Pengaruh langsung X1

$$\begin{aligned} PYX1 &= PYX12 \times 100\% \\ &= (0,674)^2 \times 100\% \\ &= 0,4548 \times 100\% \\ &= 45,44\% \end{aligned}$$

(2) Pengaruh tidak langsung X1 melalui X2

$$\begin{aligned} PYX1-PYX2 &= ((PYX1) \times (rX1X2) \times (PYX2)) \\ &= ((0,674) \times (0,642) \times (0,224)) \times 100\% \\ &= 0,0969 \times 100\% \\ &= 9,67\% \end{aligned}$$

(3) Pengaruh total X1 = 45,44% + 9,67% = 55,21%

2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon:

(1) Pengaruh langsung X2

$$\begin{aligned} PYX2 &= PYX22 \times 100\% \\ &= 0,224^2 \times 100\% \\ &= 0,0502 \times 100\% \\ &= 5,02\% \end{aligned}$$

(2) Pengaruh tidak langsung X2 melalui X1

$$\begin{aligned} PYX2-PYX1 &= ((PYX2) \times (rX1X2) \times (PYX1)) \\ &= ((0,224) \times (0,642) \times (0,674)) \times 100\% \\ &= 0,0969 \times 100\% \end{aligned}$$

REFORMASI Vol 5 No 1 Oktober 2020

$$= 9,67\%$$

(3) Pengaruh total X2 = 5,02% + 9,67% = 14,69%

3) Pengaruh x (Pengaruh X1, X2 secara bersama sama);

$$R^2_{X1X2} = 55,21\% + 14,69\%$$

$$R^2_{X1X2} = 69,90\%$$

4) Pengaruh variabel lain.

Prosentasi pengaruh variabel lain:

$$= PY\epsilon \times 100\%$$

$$= 0,301 \times 100\%$$

$$= 30,10\%$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon, diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} (6,855) > t_{tabel} (2,006)$ atau signifikansi $(0,27) < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon. Variabel kesejahteraan memiliki hubungan yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dimana skor Pearson Correlation sebesar 0,818. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sebesar 55,21 % dimana pengaruh secara langsung variabel kesejahteraan terhadap kinerja sebesar 45,44% dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 9,67%.

Menurut Mangkunegaran (201:61) program atau upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat dilakukan dengan berbagai usaha meliputi : Pemberian gaji atau upah yang layak, Asuransi, Kenaikan pangkat dan jabatan, rekreasi, pemberian fasilitas.

Suyadi (2006:81) menyatakan tambahan penghasilan merupakan suatu penghasilan pegawai selain dari gaji, bonus, dan fasilitas yang diberikan kepada manajemen sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan fikiran yang

dicurahkan kepada perusahaan/instansi. Penghasilan tambahan diberikan sebagai kompensasi bagi pegawai atas dedikasi, loyalitas dan motivasi dalam melakukan pekerjaan secara total dengan output yang melampaui harapan suatu organisasi / perusahaan (Suyadi, 2006:81)

Berdasarkan hasil uji analisis dengan menggunakan SPSS 18 terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon diketahui bahwa, $t_{hitung} (2,278) > t_{tabel} (2,006)$ atau signifikansi $(0,027) < 0,05$. Variabel motivasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dimana skor Pearson Correlation sebesar 0,657. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 14,69 % dimana pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 5,02% dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 9,67%..

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbrert (1995), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways.*

Menurut Maslow, terdapat lima tingkatan kebutuhan yang dapat digambarkan dalam kerangka Hierarki Kebutuhan. Tingkatan pertama adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup aspek-aspek dasar manusia seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan elemen-elemen fundamental lainnya. Tingkatan kedua adalah kebutuhan akan rasa aman, yang berhubungan dengan perlunya individu bebas dari rasa takut dan kecemasan. Selanjutnya, tingkatan ketiga adalah kebutuhan sosial, yang mencakup keinginan akan hubungan kasih sayang, interaksi sosial, berpartisipasi dalam REFORMASI Vol 5 No 1 Oktober 2020

kelompok, serta berkontribusi dalam masyarakat dan bangsa. Tingkatan keempat merupakan kebutuhan akan penghargaan, yang meliputi pencarian pengakuan, kebebasan, prestasi, kekuasaan, penghargaan diri, serta rasa dihormati oleh orang lain. Terakhir, tingkatan yang kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, yang diartikan sebagai keinginan individu untuk mencapai potensi penuh mereka melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan, serta pertumbuhan pribadi di berbagai bidang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 18 diketahui bahwa, $F_{hitung} (61,498) > F_{tabel} (3,17)$ signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan dan motivasi sebesar 69,9%. Pengaruh variabel kesejahteraan sebesar 55,21 % sedangkan variabel motivasi sebesar 14,69%. Besaran korelasi kesejahteraan sebesar 0,818 sedangkan motivasi sebesar 0,657.

Kesejahteraan, yang mencakup tingkat motivasi individu yang ditunjukkan melalui kepuasan dalam pekerjaan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi total sebesar 39,2%. Pernyataan tersebut sejalan dengan kondisi tingkat motivasi yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon. Motivasi pegawai di kantor menunjukkan tingkat yang relatif baik, sejalan dengan

berbagai indikator yang mengukur motivasi tersebut.

Menurut Sudarmayanti (2004: 64), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya seorang individu dalam menjalankan tugasnya, serta proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja ini seharusnya dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah No. . . . Dalam Undang-Undang No. 58 Tahun 2005, Pasal 1 ayat 35, dinyatakan bahwa "Kinerja merujuk pada hasil atau keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan atau program, baik yang telah dicapai maupun yang direncanakan, yang berhubungan dengan penggunaan anggaran, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas yang dapat diukur."

Dalam penelitian ini, penulis tidak mengidentifikasi adanya kesenjangan antara teori dan kondisi yang berlaku di lapangan. Temuan menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi berfungsi sebagai dua variabel yang memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan dengan kinerja. Pengaruh kesejahteraan secara langsung terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan

yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui variabel.

3. Kesejahteraan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon tahun 2014. Pengaruh variabel kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 69,90%, sedangkan 30,10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alford, Juechter. (2004). Five Condition For High Performance Culture, Journal Of Training and Development.
- Anoraga, P. (2002). Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2005). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2005). Psikologi Industri, Edisi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberti.
- Etzioni, Amitai. (2002). Organisasi-Organisasi Modern, Terjemahan Suryatim, Jakarta: UI Press
- Gaspersz, V. (2004). Manajemen Kualitas, Gramedia, Jakarta.
- Gibson, dkk. (2002). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta :Erlangga.
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr. (2003). Organisasi,
- Hasibuan (2003). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidarachman, dkk. (2003). Manajemen Personalia, Yogyakarta, BPFE.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2002). Manajemen Personalia. BPFE-

- Yogyakarta.
- Ishak Sugeha. (2003). Kesejahteraan pegawai. Jakarta: Balai pustaka
- Krisdarto. (2003) Budaya Kerja Bukan Robotisme, Majalah Manajemen, No. 141. Moekijat, 1991, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi, Mandar Maju, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, SP. (2006). Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi, ED Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. (2002). Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2003). Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian (2004). Teori motivasi dan aplikasinya, PT. Rineke Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun. (2005). Metode Penelitian Survey. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Singgih Santoso. (2010). SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Soeling, D. (2002). Antara Kompetensi dan Komitmen Mana Lebih Utama? Jurnal Administrasi Negara Terapan Vol. II: November 2008
- Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.
-, Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono. (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed.1 Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, BPFE, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2008). Deregulasi dan Debirokratisasi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat: dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia, LP3ES, Jakarta.
- Timpe. (2004). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia “Kinerja” Triguno, 2004, Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang kond Untuk Meningkatkan Produkti..... Kerja, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- W.J.S Poerwodarminto (1984). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahjosumidjo. (2003). Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- West, M.A. (2000). Mengembangkan Kreatifitas Dalam Organisasi, Ed.1 Yogyakarta, Kanisius