

PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Fitria Dewi^{*1}, Muhammad Idris², Deddy Rahwandi Rahim³

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;

Jl. A. Yani No. 1 Benteng 92812 Sulawesi Selatan, Telp. (0414) 21027, Fax. (0414) 21737

Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ^{*1}Dwiqfitri@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³dedyrahwandy@gmail.com,

Abstrak

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

Kata kunci: Pendidikan, Fasilitas Kerja, Kebijakan Pimpinan dan Kinerja Pegawai

Abstract

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

PENDAHULUAN

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 Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

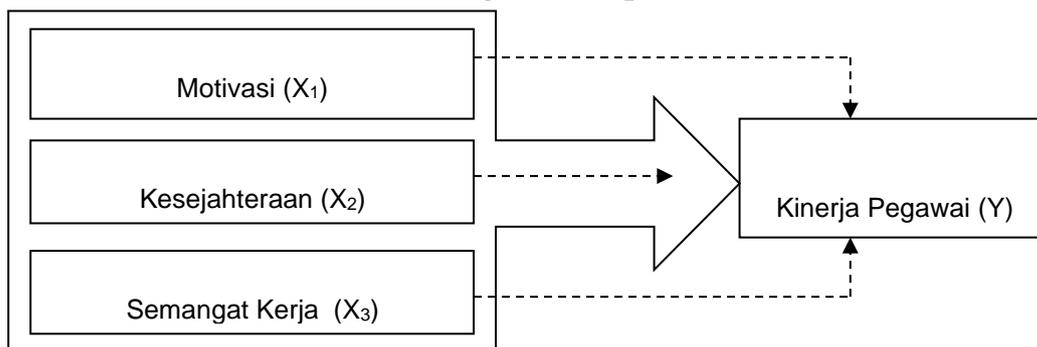
Para pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diharuskan melaksanakan segala manual yang telah ditetapkan tersebut oleh pihak manajemen. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawainya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai 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 Dinas 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 Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

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). Semangat kerja juga akan sangat dipengaruhi oleh Motivasi yang dimiliki oleh seorang karena dengan motivasi tersebut seseorang akan terpacu untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Hidayat & Latief, 2018)

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.

Olehnya itu pada penelitian ini digunakan 4 (empat) variabel yaitu motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja (variabel independen) yang berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah (variabel dependen). Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari model kerangka konseptual di bawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena metode penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja aparat pemerintah dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 132 orang sedangkan jumlah sampel yang dipilih untuk penelitian ini sebanyak 132 orang (sampel jenuh) yang dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu dimulai bulan September – Oktober 2020.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang menguji hubungan Antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji Validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu dilakukan terhadap data penelitian dengan mengukur seaktual dan seakuratnya instrumen penelitian yang digunakan. Pada uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial maka dilakukan uji t dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, uji multikolinieritas untuk menguji model regresi apakah memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak dan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian-varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk memperkirakan kontribusi variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk mengolah data penelitian dalam analisis regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian Hipotesis

- Hipotesa Pertama

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Hasil Pengujian dengan menggunakan uji t (Uji Parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

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 $0,456 > 0,05$.

➤ Hipotesa Kedua

Tabel 2. Hasil Uji f (Uji Simultan)

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			

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

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.

➤ Hipotesa Ketiga

Tabel 3. Koefisien Diterminasi

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

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.

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.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut, maka akan dikemukakan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan semangat kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Aparat Pemerintah (Y). Adapun pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan 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.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut di atas dihubungkan dengan kenyataan yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar diharapkan aparat pemerintahan memiliki kemampuan memotivasi bawahannya untuk mengerakan dan mengarahkan bawahannya dalam rangka mengefektifkan kerja pelayanan publik 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.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pemerintah.

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.

Pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

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 $0,456 > 0,05$.

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

Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan semangat kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan semangat kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah maka dilakukan uji f (Simultan). Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila ketiga variabel independen tersebut ditingkatkan maka akan memberi peluang pada peningkatan kinerja Aparat Pemerintah di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

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 $0,000 < 0,05$, 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.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan :

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.
- Handayani, R. D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang*. *Pariwisata, April, II(2)*, 40–51.
- Handoko, H.T. (2000). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE, UGM
- Harahap, S.S. (2006). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo

- 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.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Irawan, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFY-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 : BPFY.
- 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.
- Sastrohadiwiryo, 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.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). *JOM FISIP, Oktober*, 3(2), 1–12.
- Syamsudin, A. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tohardi, 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung