

## **PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS POLDA SULAWESI SELATAN**

Ashar Alimin Abdullah<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. 2) pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. 3) variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 156 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : Secara parsial motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan, yang berarti bahwa peningkatan motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja personil. Variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja personil, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** *motivasi, kesejahteraan, semangat kerja, kinerja.*

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze 1) the effect of motivation, welfare and work morale partially on the performance of Personnel at the Special Criminal Investigation Directorate of the South Sulawesi Regional Police. 2) simultaneous influence of motivation, welfare and work morale on Personnel performance at the Special Directorate of Criminal Investigation of the South Sulawesi Regional Police. 3) which variable is the most dominant influence on the performance of Personnel in the Special Criminal Investigation Directorate of South Sulawesi Regional Police. Determination of the sample is done by sampling technique saturated (census) as many as 156 employees. Data collection methods used were questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: Partially motivation, welfare and work morale affect the performance of Personnel at the Special Criminal Investigation Directorate of the South Sulawesi Regional Police. This means that the better motivation, prosperity, and enthusiasm for work will further enhance the performance of Personnel at the Special Criminal Investigation Directorate of the South Sulawesi Regional Police. Simultaneously shows that the motivation, welfare and morale variables influence the performance of Personnel at the Special Directorate of Criminal Investigation of the South Sulawesi Regional Police, which means that an increase in motivation, welfare, and morale will affect the performance improvement of personnel. Motivation variable has the most dominant influence on personnel performance, this shows that the higher the motivation, it will directly affect the performance of Personnel at the Special Criminal Investigation Directorate of South Sulawesi Regional Police.*

*Keywords: motivation, well-being, morale, performance.*

#### PENDAHULUAN

Diskursus pada Era globalisasi dan pasar bebas menjadi revolusi industri 4.0, peluang sekaligus tantangan untuk melihat ke masa depan yang ketat yang tidak dibatasi waktu dan tempat. Pemerintah dan swasta atau organisasi harus tetap mampu bertahan dan bahkan bisa berkembang lebih baik serta bisa memenangkan persaingan di era global. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihindarkan begitu saja. Dengan adanya perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi).

Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, *et al.*, 1997). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, aparat pemerintah baik terhadap faktor eksternal maupun internal.

Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia. Fungsi Sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategic dan komplek tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan persaingan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan ditunjang Lingkungan Kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja pegawai. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan Kinerja

pegawai. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Selain itu Sedarmayanti (2010), menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Berdasar pengertian tersebut diatas, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang.

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan kerja. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Demi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.21 yaitu tentang disiplin Pegawai Negeri. Pegawai negeri sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Selain motivasi dan disiplin, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai negeri adalah kompensasi. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang dalam hal ini pegawai untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada pegawai telah menjadi pertimbangan mutlak pemerintah. Seperti yang tercantum didalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, tertulis: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Isi pasal yang tertulis tersebut menyatakan bahwa Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia.

Selama ini kompensasi yang diberikan pemerintah dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup. Sebagaimana diketahui sistem kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan pegawai (Pegawai Negeri Sipil).

Dengan adanya Peraturan Presiden Republik, selama ini kompensasi yang diberikan pemerintah dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup. Sebagaimana diketahui sistem kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan pegawai (Pegawai Negeri Sipil).

Dengan adanya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan dapat memenuhi atau setidaknya mendekati pemenuhan kebutuhan para pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, reformasi sistem remunerasi

menjadi hal yang menarik demi terwujudnya pegawai negeri yang profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Slogan Pegawai Negeri Sipil seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yakni sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik; serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa pada kenyataan menampilkan wajah buruk di mata masyarakat. Wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dll. Ini jelas terlihat sebagai rendahnya motivasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara.

Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik.

Berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan memperbaiki mental para Pegawai Negeri Sipil, serta terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Namun demikian masih terdapatnya kinerja pegawai yang masih rendah pada Terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar hasil penilaian kinerja pegawai rata-rata kurang baik yang dilakukan oleh Kepala Dinas selama setahun.

Kinerja yang rendah tersebut ditunjukkan dengan kurangnya motivasi kerja dan semangat kerja pegawai tersebut. Di lain sisi masih terdapatnya kurangnya kesejahteraan seperti halnya kompensasi atau honor yang diterima menjadi permasalahan. Hal ini ditunjukkan ketika pegawai melakukan perjalanan dinas bagi ke daerah yang jauh dari lokasi yang membuat pegawai enggan melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan kenyataan permasalahan tersebut bagi penulis menarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara parsial dan simultan maupun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

## **KERANGKA TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi, berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang-orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun, 2012).

Menurut Hasibuan (2007) dalam Maulan dkk (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **Konsep Kesejahteraan**

Menurut Hasibuan (2013:185) kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

Moekijat (2010:161), mengemukakan pandangan bahwa dalam organisasi pelayanan pegawai mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut program “*benefit*”, ada yang menyebut “kesejahteraan pegawai” (*employee welfare*) dan yang lain lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya “daftar pembayaran yang disembunyikan” (*hidden payroll*). Akan tetapi yang paling lazim pelayanan pegawai itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (*fringe benefits*). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan pegawai.

### Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. (Nitisemito, 2010 : 108).

Bahkan turunnya/rendahnya semangat dan kegairahan kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairahan kerja.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2010:16).

## METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai November sampai dengan Desember 2019.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. yang berjumlah 156 orang anggota personil polisi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampel total* yakni dengan menentukan sampel total sebanyak 156 orang anggota personil polisi. Analisis data dalam penelitian ini yang menggunakan Metode Regresi Berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, pendidikan dan hubungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78,333	3	26,111	25,489	,000 <sup>b</sup>

Residual	60,128	152	,986		
Total	138,462	155			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai F statistik sebesar 25,849 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antarmotivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerjaterhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2  
 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,483	0,367	0.715
Motivasi( $X_1$ )	0,466	3,328	0.001
Kesejahteraan( $X_2$ )	0,303	2,639	0.011
Semangat kerja( $X_3$ )	0,186	2,143	0.036

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
- 2) Pengaruh *Kesejahteraan* terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kesejahteraan* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
- 3) Pengaruh *semangat kerja* terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *semangat kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,852 <sup>a</sup>	,762	,644	,99283	,566	26,489

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,762, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi ( $X_1$ ), Kesejahteraan ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,762 atau 76.2% variansi kinerja (Y) dipengaruhi oleh pengaruh motivasi ( $X_1$ ), Kesejahteraan ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor pengaruh motivasi ( $X_1$ ), Kesejahteraan ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Hal ini berarti dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, ketiga variabel tersebut perlu terus ditingkatkan.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lussier dan Achua (2001), menyampaikan suatu studi yang menemukan bahwa salah satu teori motivasi, yaitu teori pengharapan, dapat meramalkan dengan tepat upaya kerja, tingkat kepuasan, dan kinerja dari karyawan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan sumber daya. Umar (2007) yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di banding dengan variabel lainnya. Julia, (2009) yang menemukan bahwa hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa Kesejahteraan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Mulajaya (2008) yang bahwa ada budaya menemukan bahwa budaya ganisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Asniwati (2004) dengan judul penelitian "Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah pengalaman kerja.

Secara parsial ke dua faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Selengkapnya dapat dibahas sebagai berikut :

### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,328 dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Menurut Mc. Donald (Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa

motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sudah mampu mendukung peningkatan kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dan menjadikan variabel ini paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja itu sendiri. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sudah bekerja secara maksimal dalam mendukung peningkatan kinerja mereka di kantor.

### ***Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Artinya semakin sesuai Kesejahteraan yang diterapkan oleh pimpinan untuk berbagai kondisi dan situasi maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari keseluruhan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesejahteraan yang diterapkan pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan harapan pegawai pada umumnya berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan yang diterapkan sudah sesuai karena pada umumnya pegawai sudah merasa puas didalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

### ***Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai  $t_{hitung} = 2,143$  dengan probabilitas  $= 0,036 < 0,05$ .

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. (Nitisemito, 2002 : 108).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Secara parsial motivasi ( $\text{sig } 0,001 < \alpha 0,05$ ), Kesejahteraan ( $\text{sig } 0,011 < \alpha 0,05$ ) dan semangat kerja ( $\text{sig } 0,036 < \alpha 0,05$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), Kesejahteraan ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik indikator-



indikator dari semangat kerjamaka akan secara langsung mempengaruhi kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

### **Saran**

Perlu peningkatan motivasi pegawai dengan perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti pemberian tunjangan ataupun penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Perlu penerapan Kesejahteraanyang sesuai pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatanpada berbagai kondisi dan situasi dengan mempertimbangkan karakter Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan dan perlu peningkatan semangat kerja pegawai dengan agar kinerjanya di masa yang akan datang semakin meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, Michael, 2014, *The Art of HRD, Managing People, New York, Kogan Page Publisher.*
- Arief Djamaluddin, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Badan Penerbit Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3. Jakarta:CV. Mas Agung.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung :Alfabeta.