

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA

Wahyuni Suaib, Muhammad Idris, Syamsul Alam*

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: muhammadidris@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. 2) pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja. 3) variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 57 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 Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, yang berarti bahwa peningkatan motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Kata kunci: Motivasi, kesejahteraan, semangat kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) dibentuk untuk meningkatkan pendapatan daerah, antara lain, melalui penguatan taxing power yang dilakukan dengan mengimplementasikan secara efektif regulasi perpajakan daerah dan retribusi daerah sesuai kewenangan pemerintahan daerah provinsi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Badan Pendapatan Daerah mempunyai Visi sebagai berikut: Maksimalnya Peningkatan Pendapatan Daerah Melalui Pengelolaan Pendapatan Daerah Yang Bersih, Tertib, Transparan, Akuntabel Dan Inovatif. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sekitar 13 % (tiga belas persen) per tahun dan total pendapatan daerah sekitar 10% per tahun. Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak. Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan daerah yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab dan profesional dalam

kemampuan teknis maupun manajemen. Mewujudkan sistem dan prosedur pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel. Peningkatan koordinasi dan pengendalian.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut di butuhkan Peran Sumber Daya Manusia. 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. 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.

Keberhasilan organisasi bergantung kepada kinerja Pegawainya oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja pegawai yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja pegawai yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi/perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yaitu kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk berbuatmengarahkan perilaku kerja (Gibson, 2009). Sedangkan pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga mengacu pada instrument yang digunakan David Mc Clelland, Atkinson dan kawan-kawan (dalam Robbins, 2011) yang telah melakukan penelitian dalam mengembangkan teori prestasi. Secara singkat pada dasarnya motivasi seseorang diindikasikan oleh tiga kebutuhan, yaitu : (1) need for Achievement yaitu tingkah laku seseorang berorientasi pada prestasi (achievement- oriented behaviour) dan tingkah laku diarahkan demi tercapainya "Standard of excellent". (2) Need for Affiliation, ditandai kecenderungan untuk senantiasa mengorganisir atau orang lain dalam suasana kerja sama. (3). Need for Power, tercermin pada keinginan memiliki pengaruh atasorang lain bersikap peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari suatu kelompok atau organisasi.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja Pegawai adalah menyangkut masah kesejahteraan. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap Pegawai atau pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi pegawai untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan pegawai saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja. Selain itu juga, waktu pembayarannya. Perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan pegawai kepada perusahaan semakin besar.

Menurut Hasibuan (2014) 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), mengemukakan pandangan bahwa dalam perusahaan 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.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawainya adalah dengan meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja Pegawai atau pegawai merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan Pegawai/pegawai yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usaha para pegawai memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

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, 2011).

Berdasarkan teori-teori di atas disimpulkan semangat kerja pegawai, adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya didalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik yang ditunjukkan. Semangat kerja pegawai dalam penelitian ini diukur dari: gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan para pegawai/pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, usahakan agar para pegawai mempunyai loyalitas, sekali-kali para pegawai/pegawai perlu juga diajak berunding, dan pemberian insentif yang terarah.

Berdasarkan kenyataan permasalahan tersebut bagi penulis menarik untuk mengadakan penelitian tentang motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja dalam kaitannya dengan kinerja. Penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”.

Dengan adanya batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah secara terarah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi, berasal dari kata *motiv*, 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, 2012:312).

Menurut Hasibuan (2011) 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.

Menurut Abraham Spierling motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif, dan motif menurut William J Stanton adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi menurut Berelson dan Steiner adalah kondisi internal, kejiwaan, dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Semangat Kerja

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

Semangat kerja Pegawai atau pegawai merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan Pegawai/pegawai yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usaha para pegawai memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

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, 2011 : 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 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, 2011).

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas Pegawaiya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, kesejahteraan, semangat kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Waktu penelitian dilakukan mulai September - Oktober 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, 2009). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Badan Pendapatan

Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 125 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak yakni dengan menentukan sampel secara acak sebanyak 57 orang Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (motivasi, Kesejahteraan semangat kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.13 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

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	78,333	3	26,111	26,849	0,000
Residual	60,128	53	0,966		
Total	138,462	56			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 didapatkan nilai F statistik sebesar 26,849 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba 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 2: di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- 2) Pengaruh *Kesejahteraan* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kesejahteraan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- 3) Pengaruh *semangat kerja* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *semangat kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

3. 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, 2012). Menurut ahli dalam Ghozali (2012) 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) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

Tabel 3:
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752	.566	.544	0.992

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada table 3: di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,566, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi (X_1), Kesejahteraan(X_2), dan semangat kerja(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,566 atau 56.6% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengaruh motivasi (X_1), Kesejahteraan (X_2), dan semangat kerja(X_3). Sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

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 pegawai(Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba..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 (2011), 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 (2011) 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..

1. Pengaruh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang 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 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba . Menurut Mc. Donald (Sardiman 2011: 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), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjadikan variabel ini paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.sudah bekerja secara maksimal dalam mendukung peningkatan kinerja mereka di kantor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desyanti (2014) Judul “Pengaruh pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja pegawai Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan motivasi kerja, kesejahteraan dan semangat kerja pegawai kecamatan muara ancalong kabupaten kutai timur. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sampling, nonprobability sampling dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 89 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi berganda. Berdasarkan analisis data pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,584$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,40 - 0,599$ yang termasuk dalam kategori sedang.

Arie Julianta (2014) Pengaruh Semangat kerja Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Pada pengujian hipotesis secara parsial atau uji t pada variabel Semangat kerja pegawai dikatakan tidak berpengaruh karena nilai signifikan Semangat kerja pegawai diatas taraf signifikan 5% maka nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis 1 ditolak, pada variabel motivasi dikatakan berpengaruh karena nilai signifikan motivasi dibawah taraf signifikan 5% dan nilai t hitung $> t$ tabel maka hipotesis 2 diterima, sedangkan pada variabel lingkungan kerja dikatakan tidak berpengaruh karena nilai signifikan lingkungan kerja diatas taraf signifikan 5% maka nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis 3 ditolak. Pada pengujian hipotesis secara simultan atau uji F dikatakan berpengaruh karena nilai signifikan dibawah taraf signifikan 5% dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis ini diterima.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba 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 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara Kabupaten Barru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kesejahteraan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

3. 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 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba 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 darimoral 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).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian bahwa dari hasil perhitungan regresi maka dapat disimpulkan bahwa ternyata pengaruh kesejahteraan lebih dominan dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik bahwa: 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 pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kesejahteraan (X2) dan Semangat Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai. Variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik indikator-indikator dari Semangat Kerja maka akan secara langsung mempengaruhi Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2012, *The Art of HRD, Managing People*, New York, Kogan Page Publisher.
- Arief Djameluddin, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Badan Penerbit Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bernardin&Russel. 2012. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa AgusMaulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Edduar Henri, 2012. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi (EdduarHendri)<http://www.pdfactory.com>
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, TH. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hariandja, M.T.E, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *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. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3*. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT RefikaAditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Roosdakarya
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.

- Priyatno, Dwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS.Cetakan 1. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Riduwan. 2013. Skala Penelitian Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sainul. 2012. Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Soelaiman Sukmalana, 2011, Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, (1988). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung :Alfabeta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.