

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh:

**ASHAR ALIMIN ABDULLAH
2017.MM.2.1082**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA**

2020

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh :

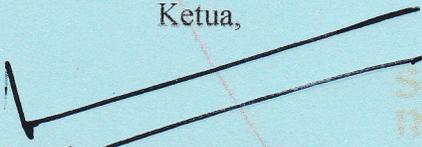
ASHAR ALIMIN ABDULLAH
2017.MM.2.1082

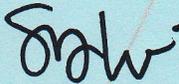
Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal Februari 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


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

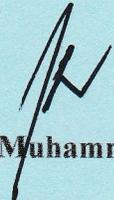

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., AK

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


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


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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



ASHAR ALIMIN ABDULLAH
2017.MM.2.1082

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S. A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

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

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Kedua orang tua saya Alimin Abdullah dan Patiama, saudara kandung saya serta teman-teman atas dukungan dan doanya selama kuliah.
6. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Ashar Alimin Abdullah. 2020. Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Maryadi dan Sylvia Sjahrlis.

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 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 Personil. 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 (1) 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 (2) 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 (3) motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh 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

Ashar Alimin Abdullah. 2020. *The Effect of Motivation, Welfare, and Work Spirit toward the Personnel Performance at the Police Special Criminal Investigation Directorate in South Sulawesi, supervised by Maryadi and Sylvia Sjahrlis.*

This study aims to analyze (1) the effect of motivation, welfare and work morale partially on the performance of personnel at the South Sulawesi Police Special Criminal Investigation Directorate (2) the effect of motivation, welfare and work morale simultaneously on the performance of personnel at the Sulawesi Regional Police Special Criminal Investigation Directorate. South (3) the most dominant variable influencing the performance of personnel at the South Sulawesi Police Special Criminal Investigation Directorate.

The sample was determined by using saturated sampling technique (census) as many as 156 personnel. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially, motivation, welfare and morale had an effect on the performance of personnel at the South Sulawesi Police Special Criminal Investigation Directorate. This means that the better the motivation, welfare, and morale of work, the better the performance of personnel at the South Sulawesi Police Special Criminal Research Directorate (2) simultaneously shows that the variables of motivation, welfare and work morale affect the performance of personnel at the Directorate of Special Criminal Investigation at the Regional Police. South Sulawesi, which means that increased motivation, welfare, and morale will affect personnel performance improvement (3) motivation is the variable that has the most dominant influence on personnel performance, this indicates that the higher motivation, it will directly affect the performance of personnel in South Sulawesi Regional Police's Special Criminal Investigation Directorate.

Keywords: *motivation, welfare, morale, performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	16
2.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.3. Konsep Kesejahteraan.....	27
2.4. Pengertian Semangat Kerja	31
2.5. Konsep Kinerja.....	33
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	37
3.2. Hipotesis.....	40
3.3. Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	42
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	42
4.3. Populasi dan Sampel	43
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	43
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	44
4.6. Instrumen Penelitian	44
4.6.1 Uji validitas dan reabilitas	44
4.6.2 Uji asumsi dasar	46
4.6.3 Uji asumsi klasik	46
4.6. Skala Pengukuran Variabel	47
4.7. Teknik Analisis Data.....	47

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	51
1. <i>Jenis Kelamin</i>	51
2. <i>Umur Pegawai</i>	52
3. <i>Jenjang Pendidikan</i>	53
4. <i>Masa Kerja</i>	54
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	55
1. <i>Motivasi</i>	55
2. <i>Kesejahteraan</i>	56
3. <i>Semangat Kerja</i>	57
4. <i>Kinerja Pegawai</i>	58
5.3. Uji Kualitas Data	58
a. <i>Uji Validitas</i>	58
b. <i>Uji Realibilitas</i>	60
c. <i>Uji Normalitas</i>	61
d. <i>Uji Multikolinearitas</i>	62
e. <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	63
5.4. Pengujian Hipotesis	64
1. <i>Analisis Regresi Berganda</i>	64
2. <i>Uji Statistik</i>	65
3. <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	68
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
1. <i>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai</i>	70
2. <i>Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai</i>	72
3. <i>Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i>	72

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. <i>Simpulan</i>	74
6.2. <i>Saran</i>	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin	51
5.2 Distribusi responden Menurut Umur	52
5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	53
5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
5.5 Deskripsi Responden Terhadap motivasi.....	56
5.6 Deskripsi Responden Terhadap Kesejahteraan	56
5.7 Deskripsi Responden Terhadap Semangat kerja	57
5.8 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	58
5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	60
5.10 Hasil Uji Reliabilitas	61
5.11 Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	63
5.12 Hasil Regresi Berganda.....	64
5.13 Hasil Uji F	66
5.14 Hasil Uji Parsial	67
5.15 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	39
5.1.	Uji Normalitas Data	62
5.2.	Hasil Uji Glejser	63

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diskursus pada Era globalisasi dan pasar bebas menjadi rovolusi 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 dihiraukan 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 kualitpersonilya 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, 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, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang personil untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Memperhatikan dari hal tersebut, organisasi secara terus menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. Karena suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Keberhasilan organisasi bergantung kepada kinerja personilnya oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian yang harus dicapai bagaimana personil dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja personil yang tinggi tidak mungkin suatu organisasi akan dapat

menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja personil yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi/organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yaitu kekuatan yang mendorong seorang personil untuk berbuat mengarahkan perilaku kerja (Gibson, Ivancevich, 2010). Sedangkan pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga mengacu pada instrument yang digunakan David Mc Clelland, Atkinson dan kawan-kawan (dalam Robbins, 2010) 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 atas orang lain bersikap peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari suatu kelompok atau organisasi.

Sedangkan tindakan atau tingkah laku orang pada hakekatnya mempunyai latar belakang tertentu, dengan kata lain mereka bertindak karena ada dorongan dalam dirinya dan dorongan yang menyebabkan orang bertindak inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi disini dapat timbul dari sumber-sumber diluar perseorangan atau dapat juga berasal dari dalam diri pribadi, dan dapat juga berasal dari faktor yang mendorong orang bertindak dengan cara tertentu.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja personil adalah dengan ditunjang Lingkungan Kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja personil. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan Kinerja personil. 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 personil. Berdasar pengertian tersebut diatas, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang.

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti sebagai alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. Dalam kehidupan sehari hari kita sering mendengar kata motif ataupun motivasi. Sesungguhnya kata motif dan motivasi memiliki perbedaan meskipun keduanya sangat berkaitan. Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti ”menggerakkan”, sedangkan motif merupakan faktor penyebab seseorang melakukan perbuatan.

Sardiman mengemukakan bahwa: “kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai

kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan menjadi tujuan sangat dirasakan mendesak. Motivasi kerja menurut Robbins, merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsungnya upaya individu ke arah pencapaian tujuan.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah: dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut McClelland, dalam Mangkunegara motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Edwin B Flippo yang dikutip oleh Hasibuan menyatakan bahwa: motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan personil dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para personil dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Veithzal Rivai, menyatakan bahwa motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- 2) Keahlian dalam mengarahkan personil dan organisasi agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan personil dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.
- 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri personil yang perlu dipenuhi agar personil tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan personil agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

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.

Motivasi bekerja sangat besar perannya terhadap kinerja. Karena dengan adanya motivasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Personil yang memiliki motivasi yang kuat memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Sehingga boleh jadi personil yang memiliki energi yang cukup tinggi menjadi gagal karena kekurangan motivasi, sebab hasil bekerja itu akan optimal bila terdapat motivasi yang tepat. Karenanya, bila personil mengalami kegagalan dalam bekerja, hal ini bukanlah semata-mata kesalahan personil, tetapi bisa saja faktor-faktor lain tidak berhasil dalam membangkitkan motivasi personil.

Motivasi bekerja tidak hanya memberikan kekuatan pada daya-upaya bekerja, tetapi juga memberikan arah yang jelas. Faktor lain yang memegang peranan penting untuk mencapai prestasi selain motivasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya disiplin kerja personil Polri secara umum masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para personil Polri. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan, ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh bahkan minimnya jumlah kompensasi yang diterima juga diduga ikut mempengaruhi kinerja personil.

Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2011). mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau kemambatayanya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2011) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (self actualization) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak

hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2011) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja personil maka pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan personil pada semua level Kematangan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja personil adalah kedisiplinan. Disiplin kerja personil 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 personil untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya personil Polri. Personil Polri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, hal ini dapat menghambat kelancaran pemerintahan dalam pembangunan nasional. Personil Polri seharusnya menjadi

teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran personil Polri.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “disiplin adalah tata tertib (disekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu”. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, “*Dicipline is management action to enforce organization standards*, yaitu sebagai pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Hasibuan, menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Handoko, menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin menurut Siswanto adalah: suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan personil agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku personil, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan. Pada

kenyataannya saat ini kualitas sumber daya manusia yang ada masih sangat kurang yang dapat dilihat dari berbagai masalah yang ditemukan salah satunya adalah, personil yang kurang disiplin yang berakibat kurang optimalnya kinerja personil dan berpengaruh pada integritas personil.

Permasalahan mengenai kedisiplinan personil polri banyak kita temukan pada saat sekarang ini. Disiplin personil perlu untuk ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat meningkatkan hasil atau kinerja dan dalam rangka pencapaian *good governance*.

Demi untuk meningkatkan kedisiplinan personil polri, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.21 yaitu tentang disiplin Personil polri. Personil polri 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 personilnya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya personil yang bersangkutan.

Selain motivasi dan disiplin, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja personil polri adalah kompensasi. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada personil 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 personil sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Ardana, dkk segala sesuatu yang diterima oleh personil sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Garry Dessler dalam Subekhi menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada personil dan timbul dari diperkerjanya personil itu. Mutiara Pangabean dalam Subekhi, kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada personil sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi personil agar produktivitas kerja semakin meningkat.

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 personil untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada personil 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 personil polri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup. Sebagaimana diketahui sistem kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan Personil polri dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan personil (Personil polri).

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

Dengan adanya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi Personil polri diharapkan akan dapat memenuhi atau setidaknya mendekati pemenuhan kebutuhan para personil polri. Oleh karena itu, reformasi sistem remunerasi menjadi hal yang menarik demi terwujudnya personil polri yang profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Slogan Personil polri 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 Personil polri 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 personil polri dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara.

Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian personil yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Personil polri 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 Personil polri diharapkan akan memperbaiki mental para Personil polri, serta terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja personil polri. Namun demikian masih terdapatnya kinerja personil yang masih rendah pada Terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar hasil penilaian kinerja personil rata-rata kurang baik yang dilakukan oleh Kepala Dinas selama setahun.

Kinerja yang rendah tersebut ditunjukkan dengan kurangnya motivasi kerja dan semangat kerja personil tersebut. Di lain sisi masih terdapatnya kurangnya kesejahteraan seperti halnya kompensasi atau honor yang diterima menjadi permasalahan. Hal ini ditunjukkan ketika personil melakukan perjalanan dinas bagi ke daerah yang jauh dari lokasi yang membuat personil 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 Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

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 Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh 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.?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas guna untuk meningkatkan kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
2. Memberi sumbangan pemikiran kepada Perguruan Tinggi dalam mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenan dengan pengembangan kinerja.
3. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparat dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan kinerja Terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.

BAB II.

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ita Suryaningsih, 2011. Judul; Kinerja personil ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. (Nilai F sebesar 9.071 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001, $p < 0,01$).
2. Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi personil polri terhadap kinerja personil polri di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja personil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
3. Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian bahwa dari hasil perhitungan regresi maka dapat disimpulkan bahwa ternyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja pelayanan lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan.
4. Desyanti (2014) Judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 010 Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

disekolah dasar negeri 010 Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sampling, nonprobability sampling dengan mengambil data dari keseluruhan guru yang berjumlah 11 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan analisis data pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan motivasi kerja (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang, 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.

5. Sulaiman (2014) Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Personil Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja personil serta dampaknya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang diambil secara random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja personil. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sekretariat adalah variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,483. Dalam meningkatkan kinerja

Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya maka gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi dipandang perlu untuk dilakukan perbaikan, karena gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil sehingga berdampak kepada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, kinerja personil dan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

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 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.

Menurut Abraham Sperling 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 personil dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri personil 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.

Motivasi menurut Veithzal Rivai adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja menurut Edwin B Flippo didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan personil dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para personil dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri personil yang perlu dipenuhi agar personil tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan personil agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu setiap personil bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan

sesuatu atau motivasi. Motivasi pada diri setiap personil atau personil bergantung pada motif-motif mereka, seperti:

- a. Kebutuhan (Needs)
- b. Keinginan (Wants)
- c. Dorongan (drives)

Dengan demikian ketiga hal tersebut menjadi faktor-faktor yang menjadi landasan seorang personil untuk melakukan sesuatu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja personil yaitu :

- a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, personil perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, personil akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil personil

Pemimpin mengakui bahwa personil mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, personil akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada personil untuk dapat sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat personil yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan personil, tentunya akan memotivasi personil bekerja sesuai harapan organisasi.

Menurut S.P. Hasibuan (2007) bahwa tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja personil
- b. Meningkatkan produktivitas kerja personil
- c. Meningkatkan kedisiplinan personil
- d. Mempertahankan kestabilan organisasi
- e. Mengefektifkan pengadaan personil
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang personil untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku personil dalam bekerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan organisasi maupun personil dapat tercapai.

Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau personil, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau personil. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri personil yang perlu dipenuhi agar personil tersebut

dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan personil agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, Mangkunegara (2010).

Supardi dan Anwar (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan menurut Veithzal (2010), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu personil untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, ada dua bentuk motivasi yang meliputi Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditentukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan dikendalikan oleh pihak lain.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan. Menurut Gomez (2011) motivasi atau dorongan kepada personil untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan organisasi ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada personil. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Malayu S.P. Siagian (2012) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memberikan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.

Maslow menyusun lima jenis kebutuhan ini secara berjangka karena setelah diamati, beberapa kebutuhan lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada level awalnya terpenuhi dan sebaliknya. Kebutuhan Fisiologikal yaitu pada tingkatan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukkan pada tingkatan ini. Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia.

Kebutuhan yang demikian, seringkali dinamakan kebutuhan akan keamanan (*security needs*), misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fiskal (bahaya kebakaran, atau serangan criminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economy security*); preferensi terhadap hal yang dikenal dan menjauh hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur, serta yang dapat diprediksi.

Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan

pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting berikutnya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

Dalam hierarki Maslow, pada tingkatan berikutnya akan terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri., prestasi, kompensasi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-lupersoninya. Misalnya apabila kita dapat mengajukan sebuah teori penting menjadi seorang atlit puncak, membesarkan anak-anak sehat, dan berpendidikan baik, berhasil *manage* sebuah organisasi atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need*

for achievement, nAch), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*): keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat. Karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yang dikemukakan oleh David McClelland ada 6 (enam) karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistic, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland dalam Mangkunegara, 2010).

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri diantaranya adalah berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari feed back (umpan balik) tentang perbuatannya, mencari persetujuan orang lain, melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta, sangat peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi (Edy Sutrisno, 2009)

Kesimpulannya adalah pemberian motivasi kepada para personil atau personil merupakan kewajiban para pimpinan, agar para personil tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

Konsep Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap personil agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi personil untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan personil saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi. 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. Organisasi harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan personil kepada organisasi semakin besar.

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

Moekijat (2010:161), mengemukakan pandangan bahwa dalam organisasi pelayanan personil mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut

program “*benefit*”, ada yang menyebut “kesejahteraan personil” (*employee welfare*) dan yang lain lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya “daftar pembayaran yang disembunyikan” (*hidden payroll*). Akan tetapi yang paling lazim pelayanan personil itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (*fringe benefits*). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan personil.

Kesejahteraan personil menurut UU No. 13 Tahun 2010 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan personil atau personil adalah balas jasa pelengkap yang diberikan kepada personil untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan organisasi, personil, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Tujuan pemberian kesejahteraan menurut Hasibuan (2013:187) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan personil kepada organisasi.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi personil serta keluarganya.

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja personil.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover personil.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada personil menurut Hariandja (2010:279), adalah Untuk membantu personil memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen personil kepada organisasi, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi“.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan kepada personil, selain untuk memelihara semangat, motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja adalah untuk membantu personil dalam memenuhi kebutuhannya.

Sejahtera adalah suatu keadaan tepenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya. Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong tujuan organisasi, personil beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional. Adapun jenis-jenis kesejahteraan personil menurut Hasibuan (2013:188) sebagai berikut: 1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan. 2. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko. 3. Kesejahteraan berupa pelayanan

yaitu puskesmas atau dokter, jempukan personil, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, oleh karena itu personil perlu dikelola agar tetap produktif. Personil yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan organisasi dalam menjalankan organisasi. Untuk dapat mempertahankan personilnya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada personilnya.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada personil menurut Hariandja (2010:279), adalah Untuk membantu personil memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen personil kepada organisasi, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi“.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pemberian kesejahteraan kepada personil secara adil dan layak bersifat merangsang agar personil merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga personil dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dan personil.

Pengertian 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 personil 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 personil 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 personil pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usaha para personil 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, 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.

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

Konsep 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).

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang personil 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 (2010:67) 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 personil dalam melaksanakan tugpersonilya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2010:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja personil baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2011:135).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh personil sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja personil merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson dalam Khaerul Umam, 2010:189).

Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2010:13).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan

sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2011:195).

Dessler (2010:316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja personil secara individual yaitu *job knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang personil ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, *reability* yaitu tingkat dimana seorang personil dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan, *availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh personil dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran personil, *independence* yaitu tingkat dimana seorang personil dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari personilya.

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu personil dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman (Rivai dalam Aditya Reza, 2010)

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

a. Kerangka Konseptual

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2011).

Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan. Menurut Gomez (2011) motivasi atau dorongan kepada personil untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan organisasi ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada personil. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Kesejahteraan personil atau personil adalah balas jasa pelengkap yang diberikan kepada personil untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan organisasi, personil, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

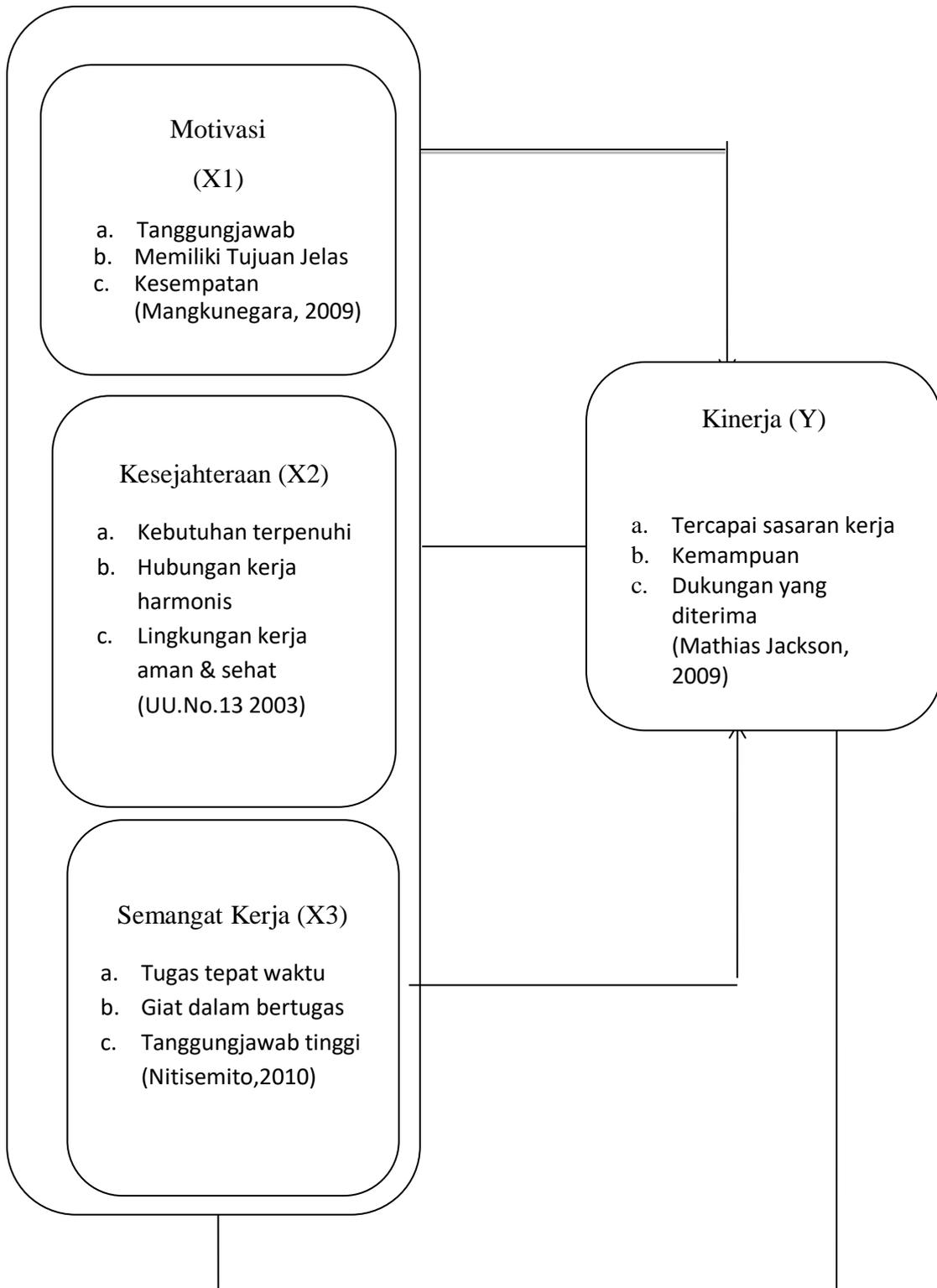
Pemberian kesejahteraan kepada personil secara adil dan layak bersifat merangsang agar personil merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dan aparat personil.

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). 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.

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

Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual



b. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Motivasi kerja, kesejahteraan dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
2. Motivasi kerja, kesejahteraan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
3. Motivasi kerja, merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

a. Variabel bebas

1. Motivasi kerja (X1) adalah dorongan yang timbul baik dari diri personil maupun dari luar untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dan memiliki kesempatan yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Kesejahteraan (X2) adalah terpenuhinya kebutuhan individu personil, baik berupa imbalan dan insentif yang diterima, hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi serta lingkungan kerja yang aman dan sehat.
3. Semangat kerja (X3) adalah perwujudan moral yang tinggi berupa melaksanakan tugas dengan tepat waktu, giat dalam melaksanakan tugas serta memiliki tanggungjawab pribadi dan organisasi.

b. Variabel Terikat.

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja personil. Yang dimaksud dengan kinerja personil adalah derajat keberhasilan prestasi personil dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi tercapainya sasaran kerjanya, adanya kemampuan melaksanakan pekerjaan serta terpenuhinya dukungan yang diterima dalam lingkungan organisasi.

BAB IV.

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2010). 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 Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

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

4.3. Populasi dan Sampel

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 personil 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.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat

memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : motivasi, kesejahteraan, semangat kerja dan kinerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarnma, 2012).

b. Uji reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitpersonilya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran

berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2010), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Uji asumsi dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyarat dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Uji asumsi klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

- c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2010). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.7 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, kesejahteraan, semangat serta kinerja personil. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pengetahuan kewirausahaan, motivasi berusaha, dan kemandirian berusaha terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pengusaha. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Personil

a = Konstanta

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kesejahteraan

X_3 = Semangat kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), kesejahteraan (X_2) dan Semangat kerja (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja personil (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X_1), kesejahteraan (X_2) dan Semangat kerja (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja personil (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda;

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2010).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen.

Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n- k- l) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-l}}$$

Dimana :

R^2 = R Square

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2010)

- c) Jika F hitung > F tabel atau Sig. F < 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - d) Jika F hitung < atau Sig. F > 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya

maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Penentuan Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan terhadap 156 responden Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Adapun karakteristik dari 156 responden Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden. Lebih jelasnya dapat dilihat karakteristik responden yaitu :

1. *Jenis Kelamin*

Jenis kelamin Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan terdiri dari laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	142	91
Perempuan	14	9
Total	156	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 1 di atas menunjukkan terdapat 142 responden (91%) dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak dan 14 orang (9%) dengan

jenis kelamin perempuan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah personil laki-laki dan perempuan hampir berimbang, yang berarti bahwa tidak ada dominasi penyebaran Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

2. *Umur Personil*

Umur Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.2 di bawah ini :

Tabel 5.2
Distribusi responden Menurut Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	37	23.5
31 – 40 Tahun	63	40.5
41 – 50 Tahun	42	27
> 50 Tahun	14	9
Total	156	100.00

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa terdapat 37 orang (23.5%) berumur 21-30 tahun, 63 orang (40.5%) berumur 31-40 tahun, 42 orang (27%) berumur 41-50 tahun, dan 14 orang (9%) berumur di atas 50 tahun. Dengan demikian mayoritas Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan berada pada umur produktif yaitu antara 31 – 50

tahun. Semakin meningkatnya umur personil akan semakin meningkatkan kemampuan bekerja seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja.

3. *Jenjang Pendidikan*

Jenjang pendidikan responden adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	11	6.5
S1	74	48
SLTA	71	45.5
Jumlah	156	100,00

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan personil Magister (S2) sebanyak 11 orang (6.5%), Strata Satu (S1) sebanyak 74 orang (48%), dan SLTA sebanyak 71 orang (45.5%). Dengan demikian dari segi keilmuan mayoritas personil telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Suatu proses pendidikan akan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Tujuan pendidikan sekurang-kurangnya mencakup empat fungsi dasar, yaitu a) Pengembangan pribadi (individu) yang meliputi aspek pribadi, etis, estetis dan emosional, b) Pengembangan cara berfikir dan tehnik memeriksa kecerdasan yang terlatih, c) Penyebaran warisan budaya dan nilai moral bangsa, dan d) Pemenuhan kebutuhan sosial, kesejahteraan ekonomi sosial dan politik serta lapangan tehnik. Dengan demikian jelaslah bahwa melalui pendidikan formal, dapat mempengaruhi

prilaku, sikap dan mental seseorang yang pada akhirnya akan membentuk kualitas sumberdaya manusia yang tinggi.

4. Masa Kerja

Kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi personil yang sekaligus merupakan pengalaman kerja personil yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap personil dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang personil, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya.Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang personil semakin tinggi.Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Personil	Persentase (%)
1	<5 Tahun	6	4
2	5 - 10 Tahun	11	6.5
3	10 - 20 Tahun	61	39.5
4	> 20 Tahun	78	50
Jumlah		156	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 156 responden terdapat 6 orang (4%) personil yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 11 orang (6.5%) responden yang memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun, 61 (39.5%), responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun, dan 78 orang (50%) responden yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 20 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

5.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X_1)

Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau $r_{\text{hitung}} > 0,1313$

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Kesejahteraan (X_2)

Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,1313$

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Semangat kerja(X_3)

Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,1313$

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja(Y)

Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,1313$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
Motivasi (X ₁)				
1	0,369	0.000	0.1313	Valid
2	0,752	0.000	0.1313	Valid
3	0,280	0.000	0.1313	Valid
Kesejahteraan(X ₂)				
1	0,399	0.000	0.1313	Valid
2	0,746	0.000	0.1313	Valid
3	0,325	0.000	0.1313	Valid
Semangat kerja (X ₃)				
1	0,287	0.000	0.1313	Valid
2	0,879	0.000	0.1313	Valid
3	0,879	0.000	0.1313	Valid
Kinerja (Y)				
1	0,902	0.000	0.1313	Valid
2	0,921	0.000	0.1313	Valid
3	0,813	0.000	0.1313	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai AlphaCrombach's	Ket
1	Motivasi (X_1)	0,729	Realibel
2	Kesejahteraan(X_2)	0,740	Realibel
3	Semangat kerja(X_3)	0,819	Realibel
4	Kinerja (Y)	0,868	Realibel

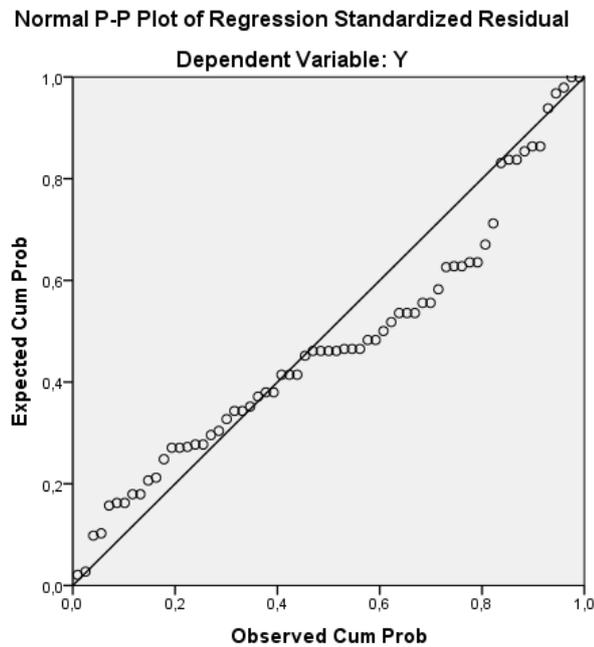
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfhacrombachtnya melebihi dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu caratermudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1
Uji Normalitas Data



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinearitas Data

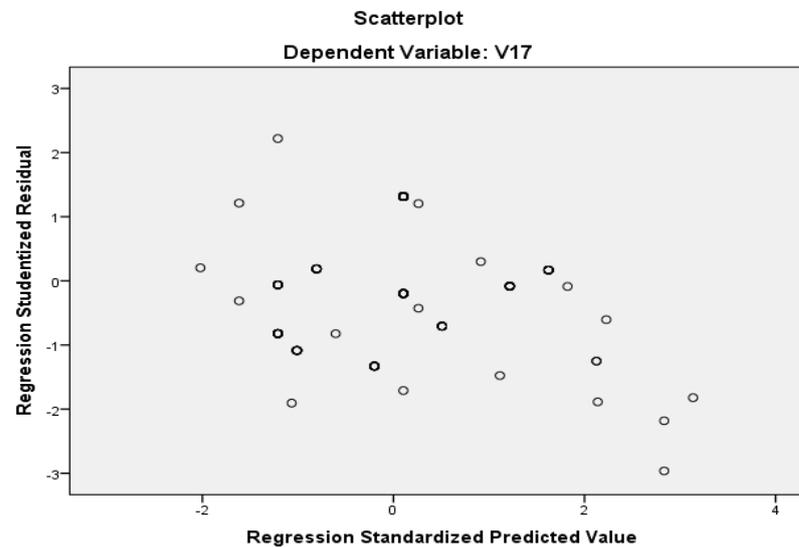
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,024	40,932
	X2	0,023	42,924
	X3	0,429	2,333

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF X1 dan X2 jauh di atas angka 10, sedangkan X3 dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini X1 dan X2 terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini.

Gambar 5.2.
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil nilai Sig > 0,05. Karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.3 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,166	,921		-1,266	,207
	X1	,411	,523	,253	,786	,433
	X2	1,267	,520	,805	2,437	,016
	X3	-,502	,090	-,431	-5,599	,000

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -1,166 + 0,411X_1 + 1,267X_2 - 502X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -1,166 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi kerja, kesejahteraan dan semangat kerja nilainya tetap/konstan, maka kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan mempunyai nilai sebesar -1,166
2. Nilai koefisien regresi motivasi(X₁) sebesar 0,411 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 0,411 sehingga apabila skor motivasinaik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 0,411 poin.
3. Nilai koefisien regresi kesejahteraan (X₂) sebesar 1,267 berarti ada pengaruh positif kesejahteraan terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 1,267 sehingga apabila skor kesejahteraan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 1,267 poin.
4. Nilai koefisien regresi semangat kerja sebesar 502 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 502 sehingga apabila skor semangat kerja naik 1 poin

maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan sebesar 502 poin.

2. Uji Statistik

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 ataukah 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 ataukah tidak terhadap kinerja 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 personil.

Tabel 13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,723	3	142,241	80,668	,000 ^b
	Residual	268,021	152	1,763		
	Total	694,744	155			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.13, didapatkan nilai F statistik sebesar 80,668 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 Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja 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 5.14
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	-1,166	-1,266	0,207
Motivasi(X ₁)	0,411	0,786	0,433
Kesejahteraan(X ₂)	1,267	2,437	0,016
Semangat kerja(X ₃)	-0,502	-5,599	0,000

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 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 $0,433 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *motivasi* tidak berpengaruh signifikan 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 $0,016 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya

Kesejahteraan berpengaruh signifikan 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 $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *semangat kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

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, 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 5.15 berikut:

Tabel 5.15
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,784 ^a	,614	,607	1,328	,614	80,668

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.15 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,614, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi (X_1), Kesejahteraan (X_2), dan semangat kerja(X_3) terhadap kinerja(Y) sebesar 0,614 atau 61,4% variansi kinerja (Y) dipengaruhi oleh pengaruh motivasi (X_1), Kesejahteraan(X_2), dan semangat kerja(X_3). Sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.4 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 Personil, 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 dan Motivasi kerja secara

nyata dapat meningkatkan prestasi kerja personil Mulajaya (2008) yang bahwa ada budaya menemukan bahwa budaya ganisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Asniwati (2004) dengan judul penelitian” Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Personil. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personil, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah pengalaman kerja.

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

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,786 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 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), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

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

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arie Julianta (2014) Pengaruh Semangat kerja Personil, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 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 personil dikatakan tidak berpengaruh karena nilai signifikan Semangat kerja personil 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 hpotesis 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 Personil

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 personil.

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 personil pada umumnya berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan yang diterapkan sudah sesuai karena pada umumnya personil sudah merasa puas didalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

3. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Personil

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 signifikan melalui nilai $t_{hitung} = -5,599$ dengan probabilitas $= 0,000 < 0,05$.

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 personil 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 personil 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 personil pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usaha para personil 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, 2002 : 108).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi ($\text{sig } 0,433 < \alpha 0,05$), Kesejahteraan ($\text{sig } 0,016 < \alpha 0,05$) dan semangat kerja ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi, Kesejahteraan, dan semangat kerja personil maka akan semakin meningkatkan kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.
2. 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.
3. Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja personil, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik indikator-indikator dari semangat kerja maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja Personil pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulawesi Selatan.

6.2 Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 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.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin&Russel.2010. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa AgusMaulana. Penerbit Binarupa Aksara. 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
- Hariandja, Marihot T.E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hariandja, M.T.E, 2010,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3. Jakarta:CV. Mas Agung.
- Edduar Henri, 2012. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Personil Fakultas Ekonomi (EdduarHendri)*<http://www.pdfactory.com>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Roosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT RefikaAditama
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(2010), *Human Resource Management (5rded.)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*.Cetakan 1. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Riduwan.2014. *Skala Penelitian Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sainul. 2012. *Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada SekretariatDaerah Kabupaten Kendari*. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- SoelaimanSukmalana, 2010, *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun,Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.
- 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.
- Yunus.2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
V17	12,09	2,117	156
V5	11,13	1,306	156
V9	11,15	1,345	156
V13	10,84	1,816	156

Correlations

		V17	V5	V9	V13
Pearson Correlation	V17	1,000	,729	,729	,365
	V5	,729	1,000	,988	,741
	V9	,729	,988	1,000	,755
	V13	,365	,741	,755	1,000
Sig. (1-tailed)	V17	.	,000	,000	,000
	V5	,000	.	,000	,000
	V9	,000	,000	.	,000
	V13	,000	,000	,000	.
N	V17	156	156	156	156
	V5	156	156	156	156
	V9	156	156	156	156
	V13	156	156	156	156

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	V13, V5, V9 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: V17

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,784 _a	,614	,607	1,328	,614	80,668	3	152	,000	2,207

a. Predictors: (Constant), V13, V5, V9

b. Dependent Variable: V17

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,723	3	142,241	80,668	,000 ^b
	Residual	268,021	152	1,763		
	Total	694,744	155			

a. Dependent Variable: V17

b. Predictors: (Constant), V13, V5, V9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1,166	,921		-1,266	,207						
	V5	,411	,523	,253	,786	,433	,729	,064	,040	,024	40,932	
	V9	1,267	,520	,805	2,437	,016	,729	,194	,123	,023	42,924	
	V13	-,502	,090	-,431	-5,599	,000	,365	-,413	-,282	,429	2,333	

a. Dependent Variable: V17

Coefficient Correlations^a

Model			V13	V5	V9
1	Correlations	V13	1,000	,046	-,220
		V5	,046	1,000	-,973
		V9	-,220	-,973	1,000

Covariances	V13	,008	,002	-,010
	V5	,002	,273	-,264
	V9	-,010	-,264	,270

a. Dependent Variable: V17

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	V5	V9	V13
1	1	3,980	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,014	17,032	,54	,00	,00	,37
	3	,006	25,815	,43	,01	,01	,61
	4	,000	154,186	,03	,99	,99	,02

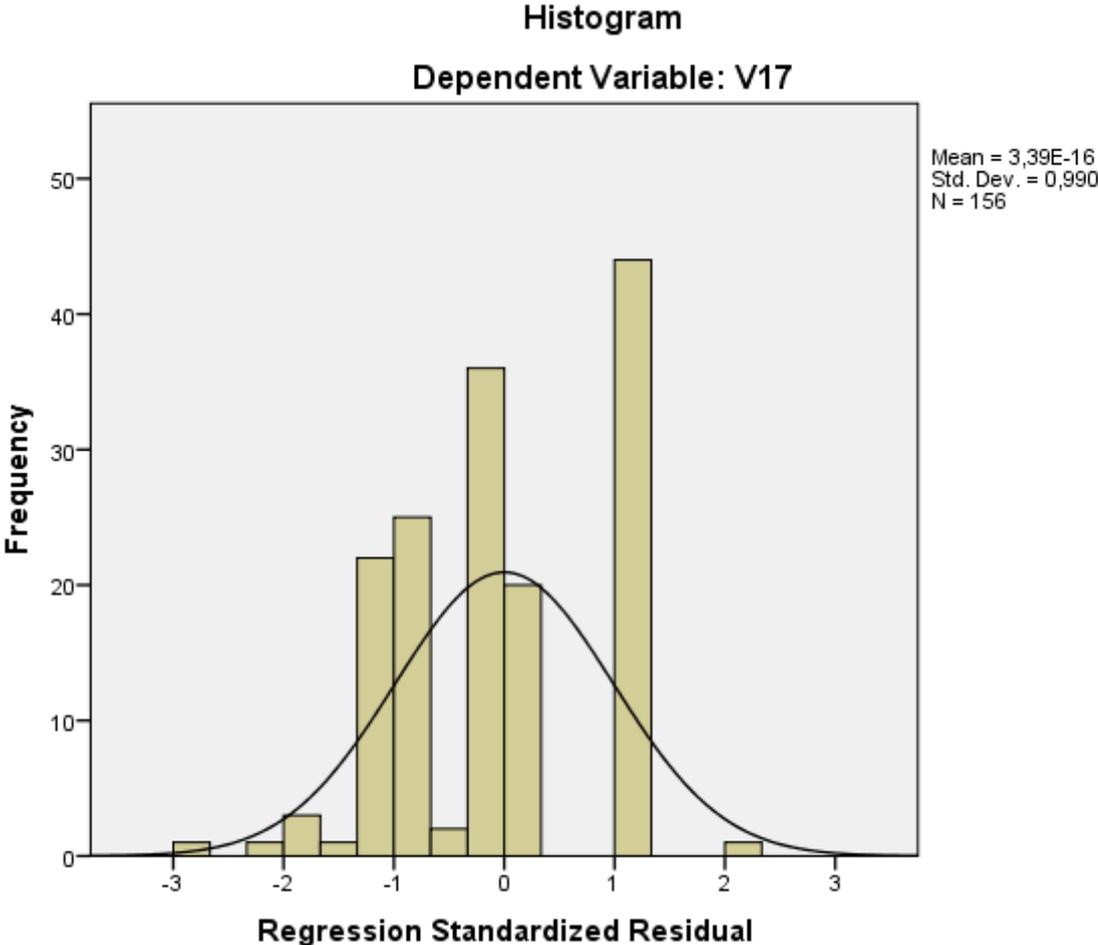
a. Dependent Variable: V17

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,74	17,29	12,09	1,659	156
Std. Predicted Value	-2,021	3,136	,000	1,000	156
Standard Error of Predicted Value	,111	1,005	,187	,102	156
Adjusted Predicted Value	8,72	17,84	12,11	1,707	156
Residual	-3,791	2,918	,000	1,315	156
Std. Residual	-2,855	2,198	,000	,990	156
Stud. Residual	-2,963	2,219	-,008	1,010	156
Deleted Residual	-4,084	2,976	-,024	1,378	156
Stud. Deleted Residual	-3,042	2,249	-,008	1,014	156
Mahal. Distance	,090	87,823	2,981	7,749	156
Cook's Distance	,000	1,195	,014	,098	156
Centered Leverage Value	,001	,567	,019	,050	156

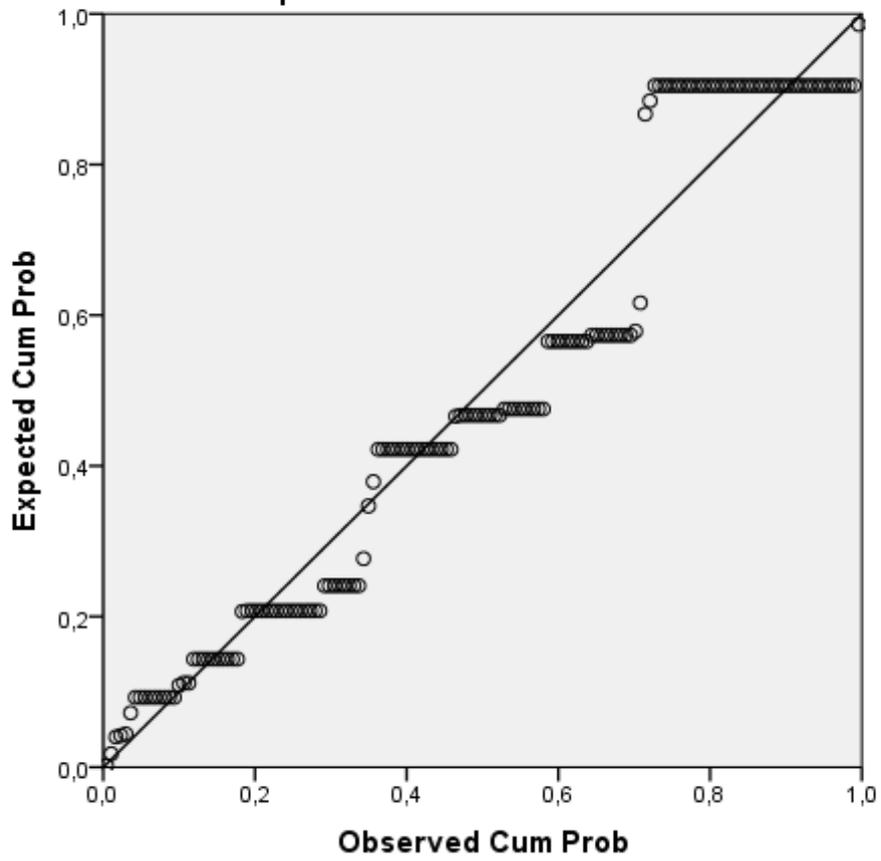
a. Dependent Variable: V17

Charts



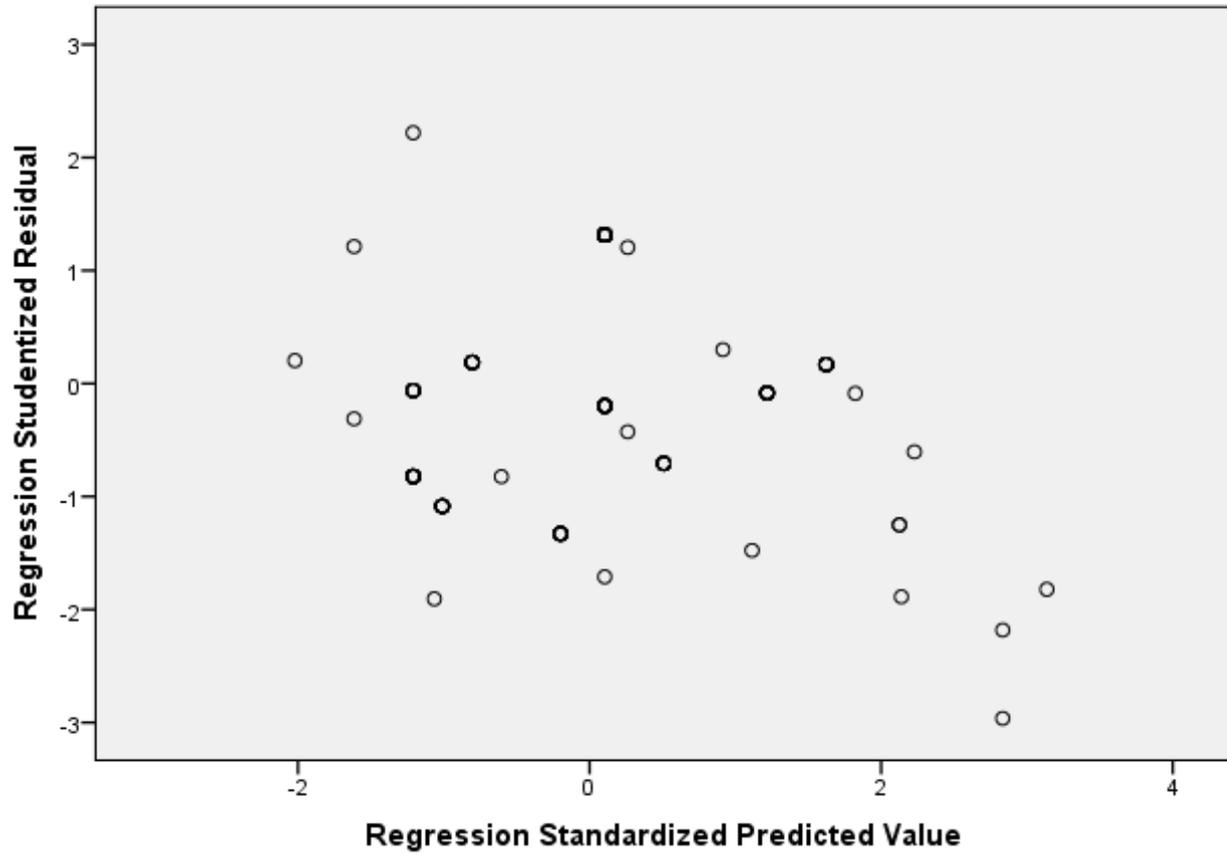
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: V17



Scatterplot

Dependent Variable: V17



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	156	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	157	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI (X1)	18,49	5,722	,369	,752
V3	18,48	4,174	,752	,565
V4	18,71	5,125	,280	,789
V5	11,13	1,704	1,000	,279

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	156	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	157	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KESEJAHTERAAN (X2)	18,53	6,044	,399	,760
V7	18,52	4,522	,746	,595
V8	18,72	5,311	,325	,784
V9	11,15	1,808	1,000	,331

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	156	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	157	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SEMANGAT KERJA (X3)	17,94	11,397	,287	,892
V11	18,13	8,383	,879	,708
V12	18,13	8,383	,879	,708
V13	10,84	3,297	1,000	,686

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	156	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	157	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA PEGAWAI (Y)	20,11	12,059	,902	,806
V15	19,94	12,383	,921	,812
V16	20,40	13,197	,813	,846
V17	12,09	4,482	1,000	,904

Frequency Table

MOTIVASI (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	24,8	25,0	25,0
	4	112	71,3	71,8	96,8
	5	5	3,2	3,2	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	36,9	37,2	37,2
	4	73	46,5	46,8	84,0
	5	25	15,9	16,0	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	7,0	7,1	7,1
	3	67	42,7	42,9	50,0
	4	57	36,3	36,5	86,5
	5	21	13,4	13,5	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	,6	,6	,6
	9	12	7,6	7,7	8,3
	10	28	17,8	17,9	26,3
	11	79	50,3	50,6	76,9
	12	9	5,7	5,8	82,7
	13	14	8,9	9,0	91,7
	14	13	8,3	8,3	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

KESEJAHTERAAN (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	24,8	25,0	25,0
	4	112	71,3	71,8	96,8
	5	5	3,2	3,2	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	36,9	37,2	37,2
	4	73	46,5	46,8	84,0
	5	25	15,9	16,0	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	7,6	7,7	7,7
	3	63	40,1	40,4	48,1
	4	59	37,6	37,8	85,9
	5	22	14,0	14,1	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	,6	,6	,6
	9	13	8,3	8,3	9,0
	10	27	17,2	17,3	26,3
	11	77	49,0	49,4	75,6
	12	11	7,0	7,1	82,7
	13	13	8,3	8,3	91,0
	14	13	8,3	8,3	99,4
	15	1	,6	,6	100,0
Total		156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

SEMANGAT KERJA (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	62	39,5	39,7	39,7
	4	73	46,5	46,8	86,5
	5	21	13,4	13,5	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	7,6	7,7	7,7
	3	66	42,0	42,3	50,0
	4	58	36,9	37,2	87,2
	5	20	12,7	12,8	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	7,6	7,7	7,7
	3	66	42,0	42,3	50,0
	4	58	36,9	37,2	87,2
	5	20	12,7	12,8	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	11	7,0	7,1	7,1
	8	1	,6	,6	7,7
	9	3	1,9	1,9	9,6
	10	63	40,1	40,4	50,0
	11	38	24,2	24,4	74,4
	12	10	6,4	6,4	80,8
	13	19	12,1	12,2	92,9
	14	1	,6	,6	93,6
	15	10	6,4	6,4	100,0
		Total	156	99,4	100,0
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

KINERJA PERSONIL (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	48	30,6	30,8	30,8
	4	49	31,2	31,4	62,2
	5	59	37,6	37,8	100,0
		Total	156	99,4	100,0
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	19,7	19,9	19,9
	4	56	35,7	35,9	55,8
	5	69	43,9	44,2	100,0
		Total	156	99,4	100,0
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,6	,6	,6
	3	58	36,9	37,2	37,8
	4	72	45,9	46,2	84,0
	5	25	15,9	16,0	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		

V17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	,6	,6	,6
	9	28	17,8	17,9	18,6
	10	20	12,7	12,8	31,4
	11	10	6,4	6,4	37,8
	12	26	16,6	16,7	54,5
	13	2	1,3	1,3	55,8
	14	57	36,3	36,5	92,3
	15	12	7,6	7,7	100,0
	Total	156	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		157	100,0		