

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Kecamatan Keling**

Kecamatan Keling berada di wilayah Utara Kabupaten Jepara dan berbatasan dengan wilayah Kabupaten Pati, memiliki luas wilayah 231,8 km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk 70.923 jiwa terdiri dari laki-laki 35.569 jiwa dan perempuan 35.354 jiwa, jumlah Kepala Keluarga (KK) 21.546, desa yang ada di wilayah Kecamatan Keling sebanyak 12 desa yang terdiri dari Desa Tempur, Damarwulan, Kunir, Watuaji, Klepu, Tunahan, Kaligarang, Keling, Gelang, Jlegong, Kelet dan Bumiharjo.

Kantor Kecamatan Keling berlokasi di Dukuh Sambongoyot Desa Kelet Rt. 38 Rw. 01, sejak tahun 1979, sebelum tahun 1979 Kantor Kecamatan Keling berlokasi di Desa Keling yang sekarang dijadikan Balai Desa Keling. Batas wilayah Kecamatan Keling adalah sebagai berikut : sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pati, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kembang, sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Donorojo dan Laut Jawa sedangkan sebelah selatan berbatasan dengan Gunung Muria.

Visi Kecamatan Keling adalah “ Terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan Keling yang tertib dan teratur dalam mendukung program dan kebijakan Pemerintah Kabupaten Jepara “. Sedangkan Misi dari Kecamatan Keling adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan Pemerintah Kecamatan Keling yang baik dan tertib.
2. Merumuskan kebijakan teknis sesuai dengan ruang lingkup kerja.
3. Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
4. Melakukan koordinasi dan membina hubungan yang baik antar Kepala Seksi dan Dinas / Instansi Tingkat Kecamatan.

#### **4.1.1. Fasilitas yang dimiliki Kantor Kecamatan Keling**

Untuk terselenggaranya sarana administrasi dan kelancaran tugas, dibutuhkan berbagai sarana, sarana dan fasilitas yang dimiliki Kantor Kecamatan Keling antara lain:

1. Gedung Kantor, Pendopo Kecamatan dan Gudang.
2. Halaman parkir.
3. Kendaraan operasional roda empat sebanyak dua buah.
4. Kendaraan operasional roda dua untuk kasi-kasi sebanyak 6.
5. Sarana komunikasi berupa telepon, internet.
6. Komputer, laptop, Mesin ketik.
7. Kamar mandi.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Kelembagaan Kecamatan sesuai dengan Peraturan bupati Jepara Nomor 32 tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1. Camat.
2. Sekertariat:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

3. Seksi Tata Pemerintahan.
4. Seksi PMD dan Perekonomian.
5. Seksi Keamanan dan Ketertiban (Tramtib).
6. Seksi Sosial & Lingkungan Hidup.
7. Seksi Pelayanan Umum.

#### **4.1.3. Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural**

Uraian tugas jabatan struktural pada kantor Kecamatan Keling berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Nomor 32 tahun 2008 adalah sebagai berikut:

##### **1. Sekretariat**

- a. Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan kecamatan.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 2 ayat 1 (satu) peraturan ini, sekretariat mempunyai fungsi:
  - a) Pelaksanaan pengelolaan ketatausahaan,
  - b) Pelaksanaan urusan kepegawaian kecamatan,
  - c) Pelaksanaan urusan keuangan,
  - d) Pelaksanaan perlengkapan,
  - e) Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga,
  - f) Pelaksanaan koordinasi terhadap penyusunan perencanaan dan program kerja kecamatan.

##### **2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, kerumahtanggaan, perjalanan dinas, perlengkapan, dan kepegawaian.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat 1 peraturan ini, sub bagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyusunan rencana kegiatan Kecamatan;
  - b) Penyusunan naskah laporan kinerja Kecamatan;
  - c) Pembuatan laporan kegiatan Kecamatan;
  - d) Penyusunan rencana anggaran kebutuhan barang;
  - e) Penyusunan data dan administrasi inventaris barang;
  - f) Pelaksanaan ketatalaksanaan umum meliputi administrasi umum, surat menyurat, kearsipan dan administrasi kepegawaian;
  - g) Pelaksanaan kegiatan rumah tangga dan perjalanan dinas;
  - h) Pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana perkantoran;
  - i) Pelaksanaan pengelolaan barang inventarisasi kantor;
  - j) Pengurusan mutasi, diklat, kesejahteraan pegawai, hak dan kewajiban pegawai;
  - k) Pelaksanaan tugas pembinaan administrasi umum dan kepegawaian;
  - l) Pelaksanaan koordinasi secara internal di lingkungan unit kerja;

- m) Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Umum dan Kepegawaian;
- n) Pemberian saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasannya untuk menyelesaikan masalah sesuai lingkup tugasnya;
- o) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas-tugas sesuai lingkup tugasnya;
- p) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi, dan membuat laporan kinerja sesuai lingkup tugasnya;
- q) Pelaksanaan pembinaan dan evaluasi kinerja bawahannya;
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Sub Bagian Perencanaan & Keuangan**

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan serta laporan instansi, administrasi penatausahaan keuangan, pengelolaan keuangan dan pertanggungjawaban administrasi keuangan.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 4 ayat 1 (satu) peraturan ini, sub bagian Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:
  - a) Perencanaan kegiatan dan pengendalian program kerja;
  - b) Penyusunan dan mengkoordinasikan penyusunan Rencana Strategis, penetapan Kinerja, dan RKA;

- c) Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Perencanaan dan Keuangan;
- d) Perencanaan keuangan Kecamatan;
- e) Penyusunan anggaran belanja Kecamatan;
- f) Pelaksanaan kegiatan perbendaharaan meliputi pembukuan, verifikasi, rekapitulasi dan dokumentasi pelaksanaan belanja Kecamatan;
- g) Penyusunan laporan perhitungan dan pertanggungjawaban keuangan;
- h) Pelaksanaan koordinasi secara internal di lingkungan unit kerja;
- i) Pelaksanaan dan pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dan akuntansi Kecamatan;
- j) Pembuatan laporan sesuai dengan bidang tugasnya;
- k) Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang keuangan;
- l) Pemberian saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasannya untuk menyelesaikan masalah sesuai lingkup tugasnya;
- m) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas-tugas sesuai lingkup tugasnya;
- n) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja sesuai lingkup tugasnya;
- o) Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja dan keuangan sesuai lingkup tugasnya;

- p) Pelaksanaan pembinaan, penilaian dan evaluasi kinerja bawahannya;
- q) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perekonomian**

- a. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perekonomian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pemberdayaan masyarakat desa dan perekonomian, produksi dan distribusi.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perekonomian menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyusunan program dan pembinaan pemberdayaan masyarakat desa;
  - b) Penyusunan program dan pembinaan perekonomian masyarakat, produksi dan distribusi;
  - c) Koordinasi penyelenggaraan perekonomian di wilayahnya;
  - d) Peningkatan partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup Kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa dan Kecamatan;
  - e) Pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan;

- f) Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan baik yang dilakukan unit kerja pemerintah maupun swasta;
- g) Pelaksanaan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- h) Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan kepada Bupati dengan tembusan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat;
- i) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Camat sesuai tugas dan fungsinya.

#### **5. Seksi Tata Pemerintahan**

- a. Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, pembinaan pemerintahan desa, administrasi kependudukan, pertanahan dan pembinaan politik dalam negeri.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini, Seksi Tata Pemerintahan menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan desa;
  - b) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa;
  - c) Pemberian bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa;
  - d) Pembinaan dan pengawasan terhadap kepala desa;



- e) Pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat desa;
- f) Evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di tingkat Kecamatan dan melaporkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa di tingkat Kecamatan kepada Bupati;
- g) Penyusunan program dan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil;
- h) Penyusunan program dan pembinaan kegiatan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa;
- i) Pembinaan urusan pertanahan;
- j) Koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- k) Koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- l) Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan kepada Bupati;
- m) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

#### **6. Seksi Ketentraman, Ketertiban & Pengamanan Pantai**

- a. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Pengamanan Pantai mempunyai tugas melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban serta pembinaan Polisi Pamong Praja dan pengamanan pantai.

- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini, Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Pengamanan Pantai menyelenggarakan fungsi:
- a) Penyusunan program pembinaan dan ketertiban umum;
  - b) Penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum;
  - c) Pelaksanaan dan penyelenggaraan pembinaan Polisi Pamong Praja;
  - d) Koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kecamatan;
  - e) Koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja Kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah Kecamatan;
  - f) Melaporkan pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban kepada Bupati;
  - g) Koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan;
  - h) Koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia;
  - i) Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah Kecamatan kepada Bupati;
  - j) Penyusunan program dan pembinaan kegiatan pengaman pantai;

- k) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

## **7. Seksi Sosial & Lingkungan Hidup**

- a. Seksi Sosial dan Lingkungan Hidup melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial masyarakat, fasilitasi bantuan sosial dan pembinaan kelestarian lingkungan hidup.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini, Seksi Sosial dan dan Lingkunagn Hidup menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyusunan program dan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial, pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olahraga;
  - b) Penyusunan program, pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat;
  - c) Penyusunan program pembinaan lingkungan hidup;
  - d) Koordinasi pelestarian lingkungan hidup di wilayahnya;
  - e) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Camat sesuai tugas dan fungsinya.

## **8. Seksi Pelayanan Umum**

- a. Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang perizinan, administrasi dan lain-lain pelayanan masyarakat sesuai kewenangannya.
- b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini, Seksi Pelayanan Umum menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan umum;

- b) Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
- c) Pelaksanaan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya;
- d) Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
- e) Evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan kepada Bupati;
- f) Penyelenggaraan pelayanan umum;
- g) Pengelolaan administrasi pelayanan;
- h) Pemasangan standar pelayanan;
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Camat sesuai tugas dan fungsinya.

#### **4.2 Deskripsi Responden**

Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Kecamatan Keling menggunakan sampel sebanyak 36 pegawai dan 36 kuisisioner, dari 36 kuesioner yang disediakan semuanya kembali dengan jawaban lengkap dan layak untuk digunakan analisis.

Berikut ini dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan dan Lama bekerja di Kantor Kecamatan Keling Kabupaten Jepara

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini menurut jenis kelamin dapat diketahui berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	78
Perempuan	8	22
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 pegawai (78%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 pegawai (22%). Artinya dikantor Kecamatan Keling posisi pegawai perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama, meskipun dalam angka belum berimbang, disebabkan pegawai dikantor Kecamatan Keling merupakan pegawai pemerintah daerah.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut umur ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
≤ 25	1	2
26 -35	4	11
36 - 45	13	37
> 45	18	50
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden umur < 25 tahun sebanyak 1 pegawai (2%), Kelompok umur 26 – 35 sebanyak 4 pegawai (11%), kelompok umur 36-45 sebanyak 13 pegawai (37%) dan kelompok umur > 45 tahun sebanyak 18 pegawai (50%), Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai dikantor Kecamatan Keling pada kondisi usia produktif.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Umur	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	31	86
D3	0	0
S1	2	5
S2	3	8
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 31 pegawai (86%), berpendidikan D3 tidak ada (0%), berpendidikan S1 sebanyak 2 pegawai (5%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 pegawai (8%), responden dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa pegawai dikantor Kecamatan Keling dari sisi akademik memiliki pendidikan yang cukup mendukung kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pegawai.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Umur	Jumlah	Persentase (%)
< 5	2	5
5 - 10	6	17
11 - 20	14	39
> 20	14	39
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang lama bekerjanya < 5 tahun sebanyak 2 pegawai (5%), lama bekerjanya 5-10 tahun sebanyak 6 pegawai (17%), yang lama bekerjanya 11 – 20 tahun sebanyak 14 pegawai (39%) dan yang lama bekerjanya > 20 tahun sebanyak 14 pegawai (39%), berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian ini telah memiliki cukup pengalaman dalam bekerja, mengingat rata-rata telah menjadi pegawai lebih dari 10 tahun.

#### 4.3. Deskripsi Variabel

Sebelumnya telah diketahui mengenai beberapa data diskripsi responden yang didapatkan dari penyebaran kuesioner, maka selanjutnya untuk mengetahui gambaran jawaban yang diberikan oleh responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sehubungan dengan variabel penelitian seperti variabel kesejahteraan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel prestasi kerja (Y) akan dijelaskan dengan deskripsi menggunakan tabel prosentase seperti di bawah ini.

### 4.3.1 Deskripsi variabel Kesejahteraan Pegawai

Analisis deskripsi variabel kesejahteraan dimaksudkan untuk mengetahui pendapat responden mengenai sejauh mana kesejahteraan mempunyai peran dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju, yang dijawabkan dalam enam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Tanggapan Variabel Kesejahteraan pegawai oleh Responden

No	Tanggapan Variabel Kesejahteraan										
	Item	STS		TS		KS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Item 1	0	0	0	0	0	0	16	44	20	56
2	Item 2	0	0	0	0	4	11	17	47	15	42
3	Item 3	0	0	0	0	0	0	14	39	22	61
4	Item 4	0	0	0	0	0	0	17	47	19	53
5	Item 5	0	0	0	0	1	3	20	55	15	42
6	Item 6	0	0	0	0	0	0	16	44	20	56
Jumlah		0	0	0	0	5	3	100	276	111	310

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tanggapan dari responden berkaitan dengan pernyataan dari variabel kesejahteraan dalam kuesioner, memberikan hasil bahwa dari tiga puluh enam responden yang masing-masing dihadapkan dengan enam macam pernyataan yang sama menunjukkan tanggapan setuju menjadi tanggapan terbanyak didominasi pada pernyataan ke 3,1 dan 6, bisa disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai mempengaruhi prestasi kerja.



### 4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Pegawai

Analisis deskripsi variabel motivasi dimaksudkan untuk mengetahui pendapat responden mengenai sejauh mana motivasi mempunyai peran dalam peningkatan prestasi kerja. Pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju, yang dijawabkan dalam enam pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Tanggapan dari responden berkaitan dengan pernyataan dari variabel motivasi dalam kuesioner, memberikan hasil bahwa dari tiga puluh enam responden yang masing-masing dihadapkan dengan enam macam pernyataan yang sama menunjukkan tanggapan sangat setuju menjadi tanggapan terbanyak dan didominasi pada pernyataan ke 1, 3 dan ke 4. Penjelasan tersebut mewakili tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6  
Tanggapan Variabel Motivasi Kerja pegawai oleh Responden

No	Item	Tanggapan Variabel Motivasi									
		STS		TS		KS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Item 1	0	0	0	0	3	8	11	31	22	61
2	Item 2	0	0	0	0	4	11	17	47	15	42
3	Item 3	0	0	0	0	0	0	16	44	20	56
4	Item 4	0	0	0	0	0	0	17	47	19	53
5	Item 5	0	0	1	3	7	19	19	53	9	25
6	Item 6	1	3	2	5	6	17	15	42	12	33
Jumlah		1	3	3	8	20	55	95	264	97	270

Sumber: Data primer diolah, 2016

### 4.3.3 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Analisis deskripsi variabel prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pendapat responden mengenai sejauh mana kondisi dari

responden selaku pegawai. Pendapat tersebut dapat dinyatakan dengan memberikan skor antara 1 sampai dengan 5, dimana skor tersebut mempunyai arti sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju, yang dijawabkan dalam delapan pernyataan yang sudah ada dalam kuesioner. Hasil perhitungan jawaban responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.7  
Tanggapan Variabel Prestasi Kerja oleh Responden

No	Item	Tanggapan Variabel Prestasi Kerja									
		STS		TS		KS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Item 1	0	0	0	0	1	3	12	33	23	64
2	Item 2	0	0	0	0	4	11	17	47	15	42
3	Item 3	0	0	0	0	0	8	16	44	20	56
4	Item 4	0	0	0	0	4	11	17	47	15	42
5	Item 5	0	0	1	3	0	0	14	68	22	61
6	Item 6	0	0	0	0	3	8	14	68	19	53
7	Item 6	0	0	0	0	4	11	17	47	15	42
8	Item 6	0	0	0	0	0	0	17	47	19	53
Jumlah		0	0	1	3	16	52	124	401	148	413

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas tanggapan dari responden berkaitan dengan pernyataan dari variabel prestasi kerja dalam kuesioner, memberikan hasil bahwa dari tigapuluh enam responden yang masing-masing dihadapkan dengan delapan macam pernyataan yang sama menunjukkan tanggapan sangat setuju menjadi tanggapan terbanyak didominasi pada pernyataan ke 1 dan ke 5 yaitu pernyataan tentang penilaian prestasi dan kemampuan melaksanakan tugas yang mereka jalankan.

## 4.4 Analisis Data

### 4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner yang telah diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan responden dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dari populasi pegawai kantor Kecamatan Keling. Dalam kuesioner penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri satu variabel terikat dan dua variabel bebas dengan total 20 (dua puluh) pernyataan yang diajukan kepada responden.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kriteria dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha=5\%$ ), dan *degree of freedom* (df) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen atau  $36-2 = 34$ . Maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,2785. Untuk itu sah tidaknya data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui rumusan:

Jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (signifikansi 0,5) = valid

Jika hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (signifikansi 0,5) = tidak valid

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian validitas dengan bantuan program *IBM SPSS versi 19* kepada 36 responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r tabel	Correlation (r hitung)	Hasil
1	Kesejahteraan	X1.1	0,2785	0,635	Valid
2		X1.2	0,2785	0,707	Valid
3		X1.3	0,2785	0,594	Valid
4		X1.4	0,2785	0,364	Valid
5		X1.5	0,2785	0,398	Valid
6		X1.6	0,2785	0,424	Valid
7	Motivasi	X2.1	0,2785	0,373	Valid
8		X2.2	0,2785	0,758	Valid
9		X2.3	0,2785	0,344	Valid
10		X2.4	0,2785	0,288	Valid
11		X2.5	0,2785	0,366	Valid
12		X2.6	0,2785	0,297	Valid
13	Prestasi kerja	Y.1	0,2785	0,589	Valid
14		Y.2	0,2785	0,907	Valid
15		Y.3	0,2785	0,795	Valid
16		Y.4	0,2785	0,944	Valid
17		Y.5	0,2785	0,754	Valid
18		Y.6	0,2785	0,509	Valid
19		Y.7	0,2785	0,907	Valid
20		Y.8	0,2785	0,395	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner bersifat valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

#### b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu pernyataan dari kuesioner yang merupakan gambaran dari indikator variabel atau konstruk yang diajukan kepada responden

untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Untuk itu suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pernyataan yang diajukan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner penelitian yang sudah disebar didalamnya terdapat tiga variabel yang terdiri satu variabel terikat dan dua variabel bebas dengan total 20 (dua puluh) pernyataan yang diajukan kepada responden. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana:

Jika hasil Alpha Cronbach  $> 0,60$  = reliabel

Jika hasil Alpha Cronbach  $< 0,60$  = tidak reliabel

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui reliable atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 19 kepada 36 responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria Alpha	Hasil
Kesejahteraan (X1)	0,831	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,779	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

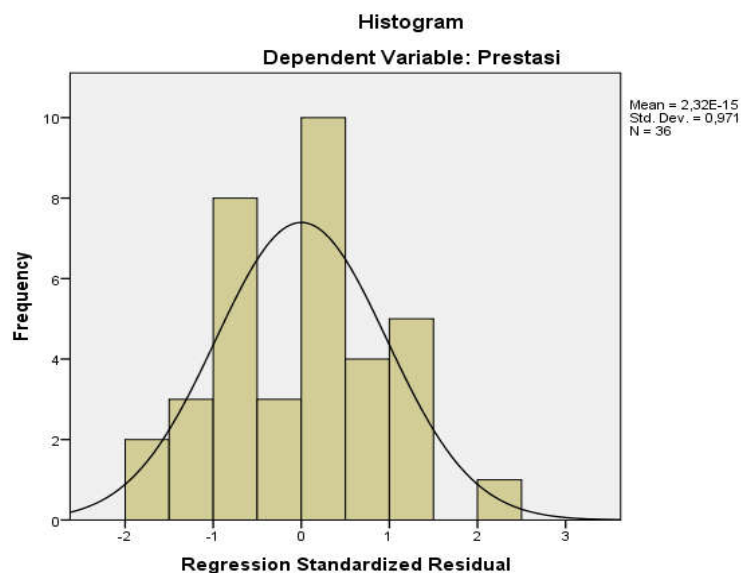
Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS yang disajikan pada tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner bersifat reliabel karena nilai *cronbach alpha* hitung lebih besar dibandingkan kriteria alpha.

## 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk menguji probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal atau menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Sebelumnya akan diteliti kenormalan data melalui grafik histogram dan *normal probability plot* yang terbentuk dari program *SPSS versi 19.0* dimana distribusi dinyatakan normal jika membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot* ini dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

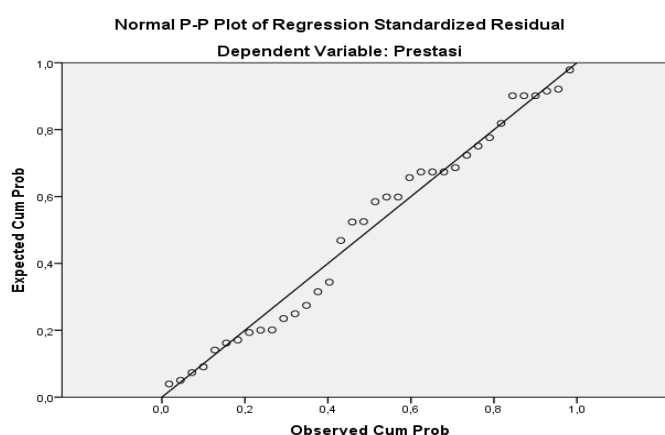


Sumber: Data primer diolah, 2016

Gambar 4.1

Uji Normalitas (Histogram)

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran data (titik) berada pada sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Jika sebaliknya penyebaran data (titik) berada jauh dari sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis atau grafik histogramnya maka disimpulkan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer diolah, 2016

Gambar 4.2  
Uji Normalitas (Plot)

Dengan melihat gambar 4.1 dan 4.2 yaitu grafik histogram dan *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang menceng (*skewness*) kekiri namun masih dalam garis wajar untuk itu dapat dikatakan normal, sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis. Maka dari itu kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Namun, dalam pengujian normalitas data uji grafik histogram dan *normal probability plot* bukanlah satu-satunya alat yang bisa digunakan.

Oleh karena itu, agar lebih dapat menguatkan asumsi normalitas diatas, dalam penelitian ini juga dilakukan uji normalitas melalui uji kolmogrov smirnov dimana pengujian dilakukan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi data normal atau data baku. Penilaiannya adalah jika nilai signifikansi *undstandardized residual* lebih dari 0,05 maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas dan begitu juga sebaliknya. Pengujian menggunakan *kolmogrov smirnov* dapat dilihat dalam tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10  
Uji Normalitas (One-Sample Komogrof Smirnov test)

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi	,166	36	,014	,900	36	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *unstandarized residual* adalah sebesar 0,14 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari data normal baku yang hanya sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi atau data residual dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

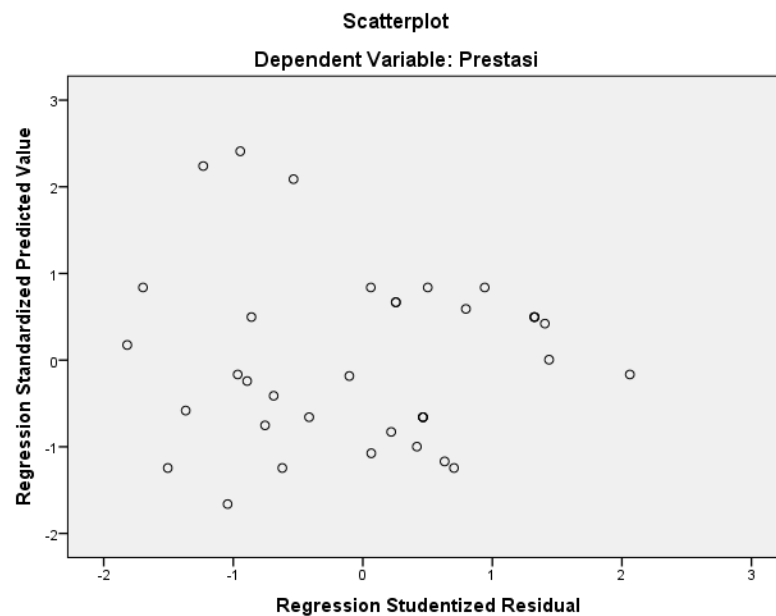


Sebelumnya akan diteliti gejala *heteroskedastisitas* dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* yang terbentuk dari program *SPSS versi 19*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika terbentuk pola tertentu, dimana titik-titik bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi *heteroskedastisitas*.

Jika sebaliknya, tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Hasil uji *heteroskedastisitas scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Sumber: Data primer diolah, 2016

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah

angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi penelitian ini.

**c. Uji Multikolinearitas**

Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Bila nilai *tolerance* besarnya di atas 0,1 (10%) dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas penelitian ini tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12  
Uji Multikolineritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Kesejahteraan (X1)	0,335	2,298
Motivasi (X2)	0,335	2,298

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki Nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari dari 0,1 (10%) yang berarti bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Atau dapat diartikan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen. Atau bisa dikatakan sebagai alat untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen (X), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen (Y) secara parsial. Dengan menggunakan program *SPSS versi 19* diperoleh data seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.13  
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4,141	5,156		-,803	,001		
Kesejahteraan	,924	,176	,609	5,236	,000	,754	1,326
Motivasi	,624	,229	,317	2,722	,001	,754	1,326

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan nilai *coefficients* dalam tabel di atas, maka dapat dijabarkan dalam rumus persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = 0,609. X_1 + 0,317. X_2 + e$$

Setelah terbentuk rumusan persamaan regresi linier berganda, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan rumusan tersebut:

1. Nilai koefisien regresi pada variabel kesejahteraan pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,609. Artinya variabel kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh

positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Kesimpulannya, variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja, atau jika variabel kesejahteraan pegawai mengalami peningkatan ataupun penurunan akan mempengaruhi prestasi kerja.

2. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,317. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kesimpulannya, apabila motivasi awal bekerja karena dorongan dari dalam diri maka prestasi kerja akan meningkat.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

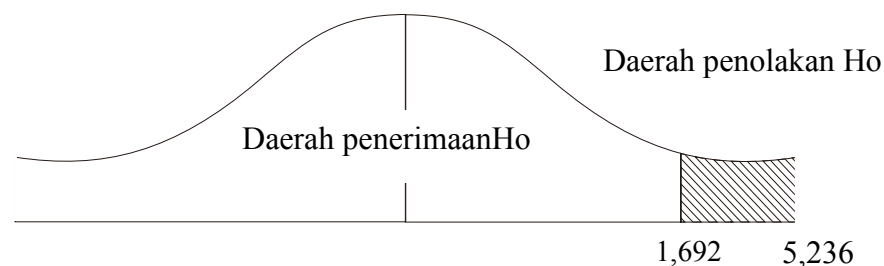
- a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual atau yang biasa disebut uji t dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi dari variabel dependen. Kriteria yang biasa digunakan dalam uji ini adalah tingkat signifikansi dibawah 5% (0,05) pada derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k - 1$  untuk memperoleh nilai t tabel yang digunakan untuk perbandingan antara nilai t tabel dan t hitung. Sehingga dapat disimpulkan menerima atau menolak hipotesis.

Dalam tabel 4.13 sebelumnya telah diperoleh nilai t hitung dan signifikasinya. Sedangkan pada derajat kebebasan ( $36 - 2 - 1 = 33$ ) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,692. Berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan uji signifikansi parameter individual secara lebih rinci:

### 1. Hubungan Variabel Kesejahteraan Pegawai terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program *SPSS v.19* diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,236 (tabel 4.13) yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,692, dengan nilai signifikansi  $0,00 <$  (lebih kecil dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_1$  adalah variabel kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter individual (uji t) adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Berikut gambar yang menjelaskan hipotesis variabel Kesejahteraan Pegawai:

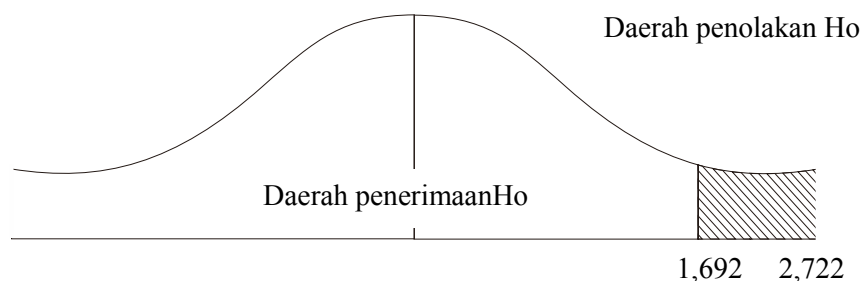


Gambar 4.4  
Uji t (Variabel Kesejahteraan)

### 2. Hubungan Variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan perhitungan dengan program *SPSS v.19* diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,722 (tabel 4.13) yang berarti nilai  $t_{hitung} >$  (lebih besar dari)  $t_{tabel}$  yang bernilai sebesar 1,692, dengan nilai signifikansi  $0,01 >$  (lebih kecil dari) 0,05. Dari perbandingan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_2$  adalah variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hasil dari uji signifikansi parameter

individual (uji t) adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Berikut gambar yang menjelaskan hipotesis variabel motivasi:



Gambar 4.5  
Uji t (Variabel Motivasi)

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau biasa disebut dengan uji f digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah tingkat signifikansi dibawah 5% (0,05) pada derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = n - k - 1$  untuk memperoleh nilai F tabel yang digunakan untuk perbandingan antara nilai F tabel dan F hitung. Sehingga dapat disimpulkan menerima atau menolak hipotesis. Dari rumus derajat kebebasan (degree of freedom)  $df$  berjumlah 33 ( $36 - 2 - 1 = 33$ ) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai F tabel sebesar 2,89. Sedangkan hasil uji F hitung dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14  
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,774	2	139,887	32,457	,000 <sup>a</sup>
	Residual	142,226	33	4,310		
	Total	422,000	35			

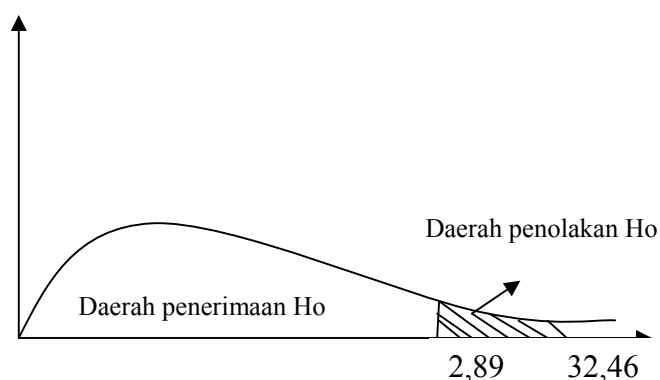
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis uji ANOVA dengan menggunakan perhitungan analisa regresi berganda menggunakan program IBM SPSS statistic 19 maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 32,46 yang berarti  $>$  (lebih besar dari)  $F_{tabel}$  yang hanya bernilai sebesar 2,89 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kesejahteraan pegawai (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Dari penjabaran tersebut maka kesimpulan dari Uji signifikansi simultan (uji F) adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Berikut gambar 4.6 yang menjelaskan hipotesisnya:



Gambar 4.4  
Uji signifikansi simultan (Uji F)

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selain uji t dan uji f, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dimana uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen yang meliputi kesejahteraan pegawai (X1), motivasi kerja (X2), dalam menerangkan variasi variabel dependen prestasi kerja (Y) tabel 4.15 dibawah ini akan memberikan gambaran seberapa kuat variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen:

Tabel 4.15  
Koeficient determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,663	,643	2,076

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai gabungan korelasi (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,814, sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai R square sebesar 0,663, hal ini berarti bahwa kedua variabel independen yaitu kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 66,3 % terhadap variabel dependen prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,7% ( $100\% - 66,3\% = 33,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu



lingkungan kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah peneliti lakukan dengan berbagai perhitungan yang dilakukan sebelumnya telah dijelaskan tahapan-tahapan dalam penelitian ini sehingga sampai pada sebuah kesimpulan-kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara simultan kedua variabel berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan signifikansi 0,000. Sedangkan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen akan dibahas lebih rinci.

Tabel 4.16  
Hasil Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Hasil	
1	H1	Variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.	Diterima
2	H2	Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.	Diterima
3	H3	Variabel kesejahteraan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis data yang telah peneliti lakukan dengan berbagai perhitungan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut;

##### 4.5.1 Pengaruh antara kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja (Y)

Hasil yang diperoleh berdasarkan data responden dari enam indikator pernyataan yang diajukan dapat dilihat bahwa responden lebih dominan memberi tanggapan sangat setuju sebesar 74%. Dengan

demikian sebagian besar responden menganggap bahwa prestasi mereka dalam bekerja memang dikarenakan mereka telah diberikan kesejahteraan yang sesuai. Namun, hasil dari pengolahan data mengatakan bahwa variabel kesejahteraan bernilai sebesar 0,609 dengan signifikansi 0.000, yang artinya memiliki pengaruh positif yang signifikan. Dimana jika variabel kesejahteraan mengalami peningkatan ataupun penurunan akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, sesuai dengan pendapat B.Flippo (2002:3) dan juga penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ari Setio Nugroho (2011).

#### **4.5.2 Pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja Pegawai (Y)**

Variabel yang kedua adalah motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,317 dengan signifikansi 0,000. Hasil yang diperoleh berdasarkan data responden dari enam indikator pernyataan yang diajukan dapat dilihat bahwa responden lebih dominan memberi tanggapan sangat setuju sebesar 61%. Dengan demikian sebagian besar responden sangat setuju bahwa prestasi mereka dalam bekerja memang merupakan wujud dari motivasi mereka, sesuai dengan pendapat Robbins (2008:36) dan penelitian yang telah dilakukan oleh Ilhamsyah Idrus (2014).

#### **4.5.3 Pengaruh antara kesejahteraan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja pegawai (Y)**

Penelitian ini juga menemukan bahwa sumbangan korelasi variabel kesejahteraan dan motivasi dengan prestasi kerja diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar

32,46 yang berarti  $>$  (lebih besar dari)  $F_{\text{tabel}}$  yang hanya bernilai sebesar 2,89 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kesejahteraan pegawai (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y), sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005).

Dengan mengabaikan sumbangan korelasi variabel kesejahteraan dan sumbangan variabel-variabel lain di luar kesejahteraan pada prestasi kerja pegawai adalah sebesar 39,1%. Adapun sumbangan variabel-variabel lain di luar motivasi pegawai pada prestasi kerja pegawai dengan mengabaikan sumbangan pengaruh variabel motivasi pegawai adalah sebesar 68,3%. Nilai gabungan korelasi (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,814, sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai R square sebesar 0,663, hal ini berarti bahwa kedua variabel independen yaitu kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 66,3 % terhadap variabel dependen prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel-variabel lain di luar dua variabel tersebut adalah sebesar 33,7%. Hal ini wajar karena pada kenyataan dilapangan faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi prestasi

kerja pegawai di Kantor Kecamatan Keling, misalnya penghargaan, kenaikan pangkat, dan sebagainya.

Sumbangan korelasi dua variabel pada penelitian ini semakin memperkuat teori bahwa memang ada korelasi antara kesejahteraan dan motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai. Terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Keling, kesejahteraan mempunyai korelasi lebih besar dari motivasi pegawai. Hal ini kemungkinan terjadi karena dalam praktiknya kesejahteraan lebih memberikan iklim emosional positif yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Meskipun begitu, motivasi pegawai tidak dapat disebut kurang karena berdasarkan pada analisis deskriptif dalam penelitian ini, motivasi pegawai adalah baik. Sejalan dengan hasil deskripsi dua variabel independen, variabel dependen prestasi kerja pegawai sesuai teori juga baik.

Dengan mencermati hasil-hasil analisis statistik penelitian ini dapat dibuktikan bahwa semakin baik kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Sebaliknya semakin kurang kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai maka semakin kurang pula prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Keling.