

Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Aisyah Syifaurrehman¹, Hani Gita Ayuningtyas², Dian Indiyati³

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia, syaesyah@telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

³ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Department of Food Crops and Horticulture of West Java Province (Dinas TPH) is one of the authorized agencies to carry out West Java Province government affairs in the fields of plants, food, and horticulture. As public sector, Dinas TPH needs to maintain excellent employee performance to provide efficient services for the community. Welfare and work motivation are factors that may affect employee performance. The purpose of this study is to find out how the level of welfare, work motivation, and employee performance of Dinas TPH depicts as well as how much influence welfare and work motivation had on performance simultaneously and partially. This quantitative research used survey method with a total of 118 respondents. Technique used is descriptive statistics and multiple linear regression processed with IBM SPSS 25. Results found that the level of welfare was quite good, work motivation was high, performance was good, welfare (X_1) and work motivation (X_2) were partially and simultaneously positive and have significant effect on performance (Y). The most dominant variable affecting performance is work motivation. Taken together welfare and work motivation are able to contribute to changes occur in performance by 64.5%, while the remaining 35.5% explained by other variables outside this study.

Keywords-welfare, work motivation, employee performance

Abstrak

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat (Dinas TPH) adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di Provinsi Jawa Barat dalam bidang tanaman, pangan, dan hortikultura. Sebagai sektor publik, Dinas TPH perlu menjaga kinerja pegawai tetap prima sehingga mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Program kesejahteraan dan motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan, motivasi kerja, kinerja pegawai Dinas TPH serta mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 118 orang. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan software IBM SPSS 25. Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat kesejahteraan tergolong cukup baik, motivasi kerja tergolong tinggi, kinerja tergolong baik, kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Secara bersama-sama, variabel kesejahteraan dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi atas perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja sebesar 64,5%, sementara sisanya sebesar 35,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci-kesejahteraan, motivasi kerja, kinerja

I. PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan industri masa kini mewajibkan perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan. Perubahan dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan perlu memikirkan strategi bisnis terbaik yang dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan. Mujiati (2013) berpendapat bahwa strategi bisnis akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara memperluas pengetahuan dan mengembangkan kapabilitas mereka sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam aktivitas bisnis organisasi merupakan sumber daya manusia berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam setiap organisasi karena keberlangsungan suatu organisasi bergantung oleh manusia yang berada di dalamnya. Organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Adamy (2016:94), kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai dalam bidang pekerjaannya. Kinerja sebuah organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok yang ada pada organisasi tersebut sehingga sebuah organisasi harus

memiliki kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuannya (Haryono, 2018:11). Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan meningkat dan sebaliknya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memastikan kinerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri maupun faktor eksternal. Menurut Mangkunegara (2009:67-68), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi akan membuat seseorang berkomitmen dengan tugasnya dan melakukan pekerjaannya dengan serius dan senang hati (Azar & Shafiqi, 2013). Semakin tinggi kontribusi dan motivasi tenaga kerja, semakin besar kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Mullins & Christy, 2016:221). Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi perlu mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik dan mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Chatterjee *et al.* (2018), fasilitas kesejahteraan yang layak dapat membangkitkan motivasi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan mengurangi tingkat pegawai meninggalkan organisasi. Kebijakan dan fasilitas kesejahteraan yang efektif dan efisien membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik dan meningkatkan efektivitas organisasi (Tiwari, 2014). Chen & Fang (2017) menyebutkan bahwa ketika kepuasan pegawai terhadap kesejahteraannya lebih tinggi, stres terkait pekerjaan lebih rendah, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Implementasi program kesejahteraan yang tepat diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sedang mengalami permasalahan terkait kinerja pegawainya. Fenomena tersebut dapat dilihat melalui data penilaian kinerja bulan Januari-Juni 2021 yang mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai sasaran yang ditetapkan. Selain itu, ditemukan juga masalah motivasi kerja pegawai berdasarkan tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai pada data absensi pegawai bulan Januari-Juni 2021 serta penulis mendapati sikap-sikap yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan saat observasi di lokasi objek penelitian. Berdasarkan data sekunder mengenai program kesejahteraan yang telah disediakan pihak instansi bagi pegawai, program kesejahteraan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah meliputi tiga dimensi kesejahteraan yaitu program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan. Namun program kesejahteraan yang ditawarkan pihak instansi terkesan tidak sebanding dengan rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkan. Fenomena kesejahteraan lain yang ditemukan adalah terkait kebijakan pemotongan komponen tunjangan kinerja pada gaji ke-13 dan THR PNS oleh pemerintah untuk membantu penanganan Covid-19 sehingga pegawai mengalami penurunan jumlah penghasilan tambahan yang cukup signifikan saat ini. Keadaan ini menimbulkan pertanyaan bagaimana sebenarnya tingkat kesejahteraan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat dan seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawainya. Sebagai sektor publik, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura perlu menjaga kinerja pegawainya tetap prima sehingga mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Kinerja pegawai yang baik didukung oleh pemenuhan kesejahteraan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana tingkat kesejahteraan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat serta mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Armstrong & Taylor (2014:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pengerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan organisasi mampu mencapai kesuksesannya melalui manusia (Sedarmayanti, 2014:13).

2. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi (Luthans, 2011:20). Menurut Robbins & Judge (2013:10), perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan pengetahuan perilaku organisasi, para manajer dapat mengenali permasalahan yang sedang dihadapi anggotanya dan mengetahui cara menyelesaikan masalah tersebut menggunakan pendekatan keperilakuan (Suryani *et al.*, 2019:5).

3. Kesejahteraan

Menurut (Hariandja, 2009:279), kesejahteraan adalah tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan namun tidak berdasarkan kinerja melainkan keanggotaannya dalam organisasi, sebagai manusia

yang memiliki kebutuhan, agar dapat menjalankan kehidupannya dengan normal dan bekerja lebih baik. Sedarmayanti (2014:243) menyebut program kesejahteraan dengan istilah kompensasi pelengkap yang merupakan “kompensasi tidak langsung, karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak berkaitan dengan kinerja”.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang diawali dari tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis maupun psikologis sehingga terciptalah perilaku atau dorongan yang mengarah kepada suatu tujuan atau insentif (Luthans, 2011:157). Motivasi kerja adalah sebuah usaha atau perilaku yang berasal dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu, yang apabila terkondisikan dengan baik, akan memungkinkan pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison *et al.* (2016:181), manajer yang memperhatikan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi akan memotivasi karyawan untuk menciptakan iklim kerja yang menyenangkan sehingga kinerjanya lebih baik.

5. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah pencapaian kuantitas maupun kualitas hasil kerja dari seorang pegawai sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Adamy, 2016:93). Menurut Mahardika *et al.* (2013), kinerja karyawan merupakan hasil akhir maksimal kerja karyawan untuk memenuhi sasaran dan tujuan perusahaan dalam rangka mencapai kesuksesan perusahaan.

6. Hubungan antara Kesejahteraan dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rempowatu *et al.* (2020) dan Mar'ie & Praptiestrini (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap kinerja. Chen & Fang (2017) menyebutkan bahwa ketika kepuasan pegawai terhadap kesejahteraannya lebih tinggi, stres terkait pekerjaan lebih rendah, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Akpoviroro *et al.* (2018) menyebutkan pemberian bonus dan tunjangan bagi pegawai meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan dan kinerja. Apabila tingkat kesejahteraan tinggi, tingkat kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika tingkat kesejahteraan rendah, maka tingkat kinerja juga akan rendah.

7. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tugiyono (2019), Azar & Shafighi (2013), dan Ansyari & Kasmir (2018) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Habba *et al.* (2017) menyebutkan motivasi kerja PNS yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga membuat kinerja lebih baik. Orang yang memiliki tingkat motivasi lebih tinggi cenderung menghasilkan tingkat kinerja terhadap tugas yang lebih tinggi juga (Prasetya, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja. Apabila tingkat motivasi kerja tinggi, tingkat kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika tingkat motivasi rendah, maka tingkat kinerja juga akan rendah.

8. Hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

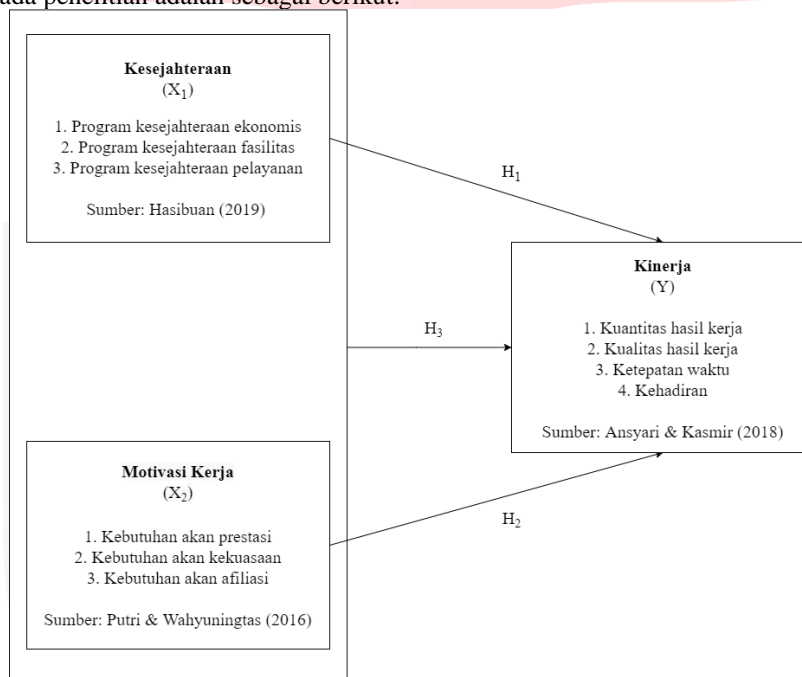
Penelitian oleh (Murtiningsih, 2012) juga menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri dibanding variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) dan Nasution (2020) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding kesejahteraan dan semangat kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja tinggi, tingkat kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja rendah, maka tingkat kinerja juga akan rendah.

B. Kerangka Pemikiran

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan pada penelitian ini adalah tiga dimensi kesejahteraan menurut Hasibuan (2019:188) yaitu program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan. Indikator dari item-item pertanyaan untuk variabel kesejahteraan berasal dari berbagai sumber. Indikator dimensi program kesejahteraan ekonomis diantaranya adalah uang pensiun (Suhartini & Septiningsih, 2015), uang makan (Pratiwi & Firgiyani, 2021), uang transport (Pratiwi & Firgiyani, 2021), uang lebaran/natal (Purba, 2019), bonus/gratifikasi (Allifudin & Praptiestrini, 2020), uang duka kematian (Soleha & Surendra, 2021), pakaian dinas (Purba, 2019), dan uang pengobatan (Purba, 2019). Indikator program kesejahteraan fasilitas antara lain mushala/masjid (Soleha & Surendra, 2021), kafetaria (Suhartini & Septiningsih, 2015), olahraga (Chandra, 2018), kesenian (Suhartini & Septiningsih, 2015), pendidikan/seminar (Suhartini & Septiningsih, 2015), cuti dan cuti hamil (Allifudin & Praptiestrini, 2020), koperasi dan toko (Suhartini & Septiningsih, 2015), dan izin (Allifudin & Praptiestrini, 2020). Indikator program kesejahteraan pelayanan antara lain puskesmas/dokter (Suhartini & Septiningsih, 2015), jemputan karyawan (Chandra, 2018), penitipan bayi (Soleha & Surendra, 2021), bantuan hukum (Soleha & Surendra, 2021), penasihat keuangan (Soleha & Surendra, 2021), asuransi/astek (Pratiwi & Firgiyani, 2021), dan kredit rumah (Pratiwi & Firgiyani, 2021).

Sementara untuk variabel motivasi kerja, penulis menggunakan dimensi motivasi kerja menurut Putri & Wahyuningtyas (2016) yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*). Indikator dari dimensi kebutuhan akan prestasi adanya dorongan untuk maju, adanya usaha untuk meraih kesuksesan, menerima pekerjaan yang memiliki resiko relatif tinggi, bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah, dan menerima umpan balik pekerjaan. Indikator dari dimensi kebutuhan akan kekuasaan adalah usaha untuk memiliki pengaruh atas orang lain, usaha untuk mengatur orang lain, usaha untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi, dan usaha untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan. Indikator dari dimensi kebutuhan afiliasi adalah memiliki hubungan baik dengan individu lain, memiliki hubungan dekat dengan individu lain, bersikap seperti pemimpin terhadap orang lain, bersikap ramah terhadap orang lain, berinisiatif untuk memenangkan segala kompetisi, dan bersikap kooperatif terhadap individu lain.

Selanjutnya untuk variabel kinerja, penulis menggunakan dimensi kinerja menurut Ansyari & Kasmir (2018) yang terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan kehadiran. Kuantitas hasil kerja ditandai dengan frekuensi kesalahan dan kegagalan dalam bekerja, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, lingkup pekerjaan yang jelas, dan jumlah pekerjaan. Kualitas hasil kerja ditandai dengan memahami tugas, menargetkan kerja, dan menyelaraskan pekerjaan dengan tujuan pimpinan. Ketepatan waktu ditandai dengan pengumpulan tugas yang tepat waktu dan berkualitas serta waktu istirahat dan jam kerja. Indikator dimensi kehadiran adalah ketidakhadiran, pemantauan, dan tanggung jawab. Gambar 1. menunjukkan kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data yang diolah penulis, 2022)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh menggunakan metode survei. Analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan gambaran kesejahteraan, motivasi kerja, dan kinerja di lokasi objek penelitian dan mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Seluruh *item* kuesioner telah lulus uji validitas dan reabilitas. Selain itu, uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan data untuk diukur secara regresi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 168 orang. Adapun sampel atau responden penelitian yang berjumlah 118 orang ditentukan menggunakan rumus slovin (Priyono, 2016:120).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara garis lurus dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Purnomo, 2016:161). Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, diperoleh nilai hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7598,363	3353,399		-2,266	0,025
X1	0,309	0,050	0,396	6,216	0,000
X2	0,415	0,050	0,532	8,353	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah penulis, 2022

Berdasarkan data Tabel 1. dapat diketahui:

1. Nilai konstanta sebesar -7598,363 yang artinya jika variabel kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak ada, maka kinerja (Y) mengalami penurunan sebesar -7598,363.
2. Koefisien regresi kesejahteraan (X_1) sebesar 0,309 artinya jika variabel kesejahteraan (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan positif.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,415 artinya jika variabel motivasi kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel kesejahteraan (X_1) dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan positif.
4. Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dari kesejahteraan (X_1) yaitu sebesar 0,415 > 0,309. Hal ini menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (Y) adalah motivasi kerja (X_2) dibanding kesejahteraan (X_1).

B. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Purnomo, 2016:172). Berikut hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji t:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7598,363	3353,399		-2,266	0,025
X1	0,309	0,050	0,396	6,216	0,000
X2	0,415	0,050	0,532	8,353	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 2. analisis hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,216 > t tabel 1,98063 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan perolehan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kesejahteraan (X_1) terhadap Kinerja (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 8,353 > t tabel 1,98063 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan perolehan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).
3. Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari kesejahteraan (X_1) yaitu sebesar 8,353 > 6,216. Hal ini menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (Y) adalah motivasi kerja (X_2) dibanding kesejahteraan (X_1).

C. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Purnomo, 2016:155). Berikut hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji F:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4441521894,235	2	2220760947,1	104,70	.000b
			18	0	
Residual	2439228528,884	115	21210682,860		
Total	6880750423,119	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang diolah penulis, 2022

Data pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar $104,700 > F$ tabel 3,08 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square (R^2) menjelaskan seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Purnomo, 2016:154). Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803a	0,645	0,639	4605,50571

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah penulis, 2022

Sajian Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 yang apabila dipersentasekan menjadi 64,5%, artinya secara bersama-sama atau simultan variabel kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi atas perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) sebesar 64,5%. Sementara sisanya sebesar 35,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain tingkat kesejahteraan (X_1) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat termasuk kategori cukup baik dengan rata-rata persentase sebesar 59,96%. Hal ini menunjukkan program kesejahteraan yang diterapkan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah dirasakan oleh mayoritas pegawai namun belum dinikmati secara merata oleh seluruh pegawai. Perolehan persentase tertinggi adalah sebesar 66,10% yaitu pada item pernyataan nomor 9 yang menyatakan "Pihak instansi menyediakan sarana ibadah seperti mushala/masjid". Hal ini menunjukkan program kesejahteraan yang paling banyak dirasakan oleh pegawai adalah penyediaan fasilitas ibadah agar pegawai dapat melaksanakan kewajibannya sebagai makhluk beragama.

Tingkat motivasi kerja (X_2) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi dengan rata-rata persentase sebesar 70,47%. Hal ini menunjukkan, secara keseluruhan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah termotivasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Perolehan persentase tertinggi adalah sebesar 72,54% yaitu pada item pernyataan nomor 38 yang menyatakan "Saya berperilaku kooperatif terhadap individu lain dalam pekerjaan saya". Hal ini menunjukkan kebutuhan afiliasi pegawai yang kuat dengan adanya perilaku kooperatif dari pegawai terhadap rekan kerjanya.

Tingkat kinerja (Y) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat termasuk kategori baik dengan rata-rata persentase sebesar 71,78%. Hal ini menunjukkan, secara keseluruhan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Perolehan persentase tertinggi adalah sebesar 73,56% yaitu pada item pernyataan nomor 41 yang menyatakan "Pekerjaan saya memiliki lingkup yang jelas". Hal ini menunjukkan bahwa rancangan kerja yang ditetapkan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah baik sehingga pegawai dapat memahami lingkup pekerjaannya dengan jelas.

Kesejahteraan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja lebih dominan dibanding kesejahteraan. Kesejahteraan dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi atas perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja sebesar 64,5%, sementara sisanya sebesar 35,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran Praktis

Dimensi kesejahteraan yang memperoleh nilai terendah berdasarkan rata-rata persentase adalah program kesejahteraan pelayanan. Program yang perlu ditinjau ulang dalam rangka meningkatkan aspek kesejahteraan pelayanan adalah penyediaan bantuan hukum. Bagi PNS/ASN, gagasan ini diperkuat pada undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang menyebutkan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan, pendampingan dan bantuan hukum bagi ASN. Pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang belum mengetahui dan memahami haknya untuk memperoleh bantuan hukum. Instansi dapat melakukan penyuluhan hukum untuk membantu pegawai mengetahui prosedur yang harus dilalui untuk memperoleh bantuan hukum. Selain itu, fasilitas koperasi dapat dihidupkan kembali dengan cara menambah variasi barang kebutuhan sehari-hari yang dijual. Saat ini koperasi kantor yang aktif hanya jasa fotokopi saja, untuk barang kebutuhan sehari-hari pegawai lebih memilih untuk membeli di minimarket luar kantor karena pilihannya lebih lengkap dan harganya lebih murah. "Karyawan dengan jumlah yang sangat besar di suatu perusahaan dapat menjadi pasar potensial koperasi yang sangat besar bila berbagai kebutuhan karyawan koperasi tersebut dipenuhi oleh koperasi karyawan" (Supriyadi, 2022). Berkembangnya koperasi kantor diharapkan dapat semakin memudahkan pegawai untuk memperoleh pinjaman kredit yang dibutuhkan.

Dimensi motivasi kerja yang memperoleh nilai terendah berdasarkan rata-rata persentase adalah kebutuhan akan prestasi. Beberapa cara meningkatkan kebutuhan prestasi diantaranya: dengan meningkatkan dorongan untuk maju dalam diri pegawai, hal ini dapat dicapai dengan memberikan pegawai kesempatan untuk mengembangkan dirinya; mengasah kemampuan problem-solving pegawai ketika menemukan tantangan dalam pekerjaan; dan memastikan pegawai mendapat umpan balik dalam pekerjaannya baik dari atasan maupun rekan kerja. Tingginya resiko pekerjaan mempengaruhi kebutuhan berprestasi pegawai. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengabdikan diri dengan sepenuh hati untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas (menantang) (Tambunan et al., 2016). Resiko tinggi dapat dinilai sebagai tantangan. Pegawai dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan memilih pekerjaan beresiko tinggi karena mereka menyukai tantangan dalam bekerja. Untuk merangsang antusiasme pegawai terhadap pekerjaannya agar lebih menantang, atasan dapat meningkatkan persaingan misalnya dengan memberi reward bulanan kepada sub bagian yang paling tinggi hasil penilaian kerjanya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasinya sehingga kinerja juga meningkat.

Dimensi kinerja yang memperoleh nilai terendah berdasarkan rata-rata persentase adalah ketepatan waktu, kedisiplinan pegawai untuk mengumpulkan pekerjaannya tepat waktu dengan hasil yang berkualitas masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini sesuai dengan fenomena yang ditemukan pada lokasi objek penelitian ketika penulis melakukan observasi, dimana terlihat beberapa pegawai yang datang ke kantor hanya untuk duduk-duduk, bermain *gadget*, dan bercerita dengan teman kerja tanpa mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan. Kedisiplinan pegawai untuk bekerja dan istirahat sesuai waktu yang ditetapkan juga perlu ditingkatkan. Kondisi ini sesuai dengan data sekunder fenomena yang telah dipaparkan pada subbab latar belakang yang menemukan fluktuasi angka absensi dan keterlambatan serta fenomena yang ditemukan pada lokasi objek penelitian ketika penulis melakukan observasi, dimana terlihat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat. Selain itu, penulis juga mendapati pegawai yang pulang lebih cepat dari jam pulang yang telah ditetapkan.

C. Saran Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian pada penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat meneliti tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja untuk mengetahui kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja di lokasi objek penelitian. Penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dan jumlah populasi yang lebih banyak.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Akpoviro, K. S., Akanmu, P. M., Olalekan, A., & Alhaji, S. A. (2018). Moderating Influence of Organizational Reward System on Employee's Performance. *SocioEconomic Challenges*, 2(4), 114–122.
- Allifudin, R. M., & Praptiestrini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(2), 151–166.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, 8(2), 263–274.
- Azar, M., & Shafiqhi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432–445.
- Chen, C. Y., & Fang, Y.-W. (2017). The Relationships between Job Stress, Benefit Satisfaction and Job Performance Outcome in Taiwanese Manufacturing Employees. *International Journal of Social Science*

- and Technology*, 2(4), 43–58.
- Dewi, F., Idris, M., & Rahim, D. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 2(3), 393–402.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 7(1), 52–64.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, H. M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiati, N. W. (2013). Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 1–12.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 81–92.
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 102–114.
- Prasetya, A. (2018). Analysis of Factors that Influence Employee Performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WimCycle Indonesia - Surabaya). *Jurnal Profit*, 12(1), 1–12.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Supriyadi, D. (2022). Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Sebagai Mitra Strategis Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 277–288.
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Ximenes, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Tambunan, M. E., Siregar, H., Manurung, A. H., & Priyarsono, D. S. (2016). Determinan Intensitas Transaksi Afiliasi pada Perusahaan-perusahaan dalam Grup Bisnis di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 121–138. <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.2.2>
- Tugiyono, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, 13(3), 267–275.