

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN SONDER KABUPATEN MINAHASA***THE INFLUENCA OF HAPPINESS AND WELFARE ON WORK PERFORMANCE OF PUBLIC
HEALTH CENTER EMPLOYEES, SONDER DISTRICT, MINAHASA REGENCY*

Oleh:

Laurensia E.V. Keintjem¹**Altje L. Tumbel²****Woran Djemly³**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1irenelshaday@gmail.com](mailto:irenelshaday@gmail.com)[2altjetumbel21@unsrat.ac.id](mailto:altjetumbel21@unsrat.ac.id)[3djemlyworan2020@gmail.com](mailto:djemlyworan2020@gmail.com)

Abstrak: Setiap pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan/organisasi, dan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik, para pegawai harus memiliki potensi dan skil yang baik dan dengan adanya faktor kenyamanan dan perasaan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan akan membawa pengaruh yang baik pada diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menjadi sangat penting dalam prestasi kerja pegawai dengan adanya faktor kesejahteraan dan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk pengumpulan data dengan observasi dan kuisioner. Objek penelitian ini adalah semua pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probabilitiy sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa.

Kata Kunci: kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja

Abstract: Every job requires good human resources and human resources are very important in a company/organization., and to have good human resources, employees must have good potential and skills and with the comfort factor and a good feeling in carrying out work, it will have a good influence on employees in carrying out their work. This becomes very important in employee performance with the welfare and happiness factors in doing work that will improve employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of Welfare and Happiness on Work Performance. The method used in this study is a quantitative method, for data collection by observation and questionnaires. The object of this study were all employees of the Sonder sub-district health center, Minahasa district, totaling 30 people. The sampling technique used in this research is probability sampling technique. The results of this study indicate that the value of welfare and happiness together/simultaneously has a significant effect on the work performance of the employees of the Puskesmas Sonder Subdistrict, Minahasa Regency.

Keywords: welfare and happiness on work performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kesejahteraan pegawai sangat penting dan bermanfaat, karena dengan mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja akan memberikan para pegawai kenyamanan dalam melakukan setiap pekerjaan. Dan pegawai yang memiliki kesejahteraan dalam bekerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan hasil kerja yang baik juga karena dalam suatu pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa memberikan hasil kerja yang

baik. Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Panggebean, 2004:96).

Dengan adanya kebahagiaan dalam bekerja akan membuat para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan membuat para pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan akan tekun dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai dengan baik oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005:38). Prestasi kerja merupakan hal yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai, prestasi di katakana penting karena dapat mengetahui dan menilai hasil kerja para pegawai dan dengan hasil kerja yang baik yaitu prestasi kerja dapat memberikan keberhasilan pada perusahaan/organisasi. Menurut Sutrisno (2019:151) "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya".

Puskesmas sonder adalah salah satu puskesmas yang ada di kecamatan sonder kabupaten minahasa sebagai pusat kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat. Puskesmas Sonder memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan dalam bentuk gaji, bonus, uang pengobatan/uang duka, adapun juga dengan uang makan yang sekarang sudah di terima bersama dengan gaji, dan puskesmas juga memberikan pendidikan/Seminar.

Dari uraian di atas ternyata masih kurangnya kesejahteraan dan kebahagiaan yang ada pada pegawai yang kemungkinan para pegawai memiliki ketidaknyamanan dalam bekerja, contohnya dalam hal kesejahteraan ada beberapa indikator kesejahteraan yang belum ada pada puskesmas sonder yang di berikan kepada pegawai seperti kantin/kaferia , koperasi dan tokoh, kredit rumah, dan lain sebagainya. Dalam hal kebahagiaan seperti adanya hubungan yang tidak baik antara para pegawai dengan pegawai yang lain sehingga memberikan perasaan yang tidak baik dalam melakukan pekerjaan, dan berdampak juga pada prestasi kerja dengan cara kerja yang kurang baik sehingga hasil kerja juga yang kurang baik sehingga untuk prestasi kerja pegawai juga dapat di lihat pada akreditasi dari puskesmas, akreditasi puskesmas sonder masih dalam akreditasi madya dari tahun 2018 sampai sekarang di tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Dimana penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian Minati et al. 2021 bahwa variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan mengacu juga pada penelitian Anida Zulfiani 2022 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan otentik terhadap prestasi kerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Waani et al. 2021

Kesejahteraan

Indra Nasutio, (2020) Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan.

Indikator Kesejahteraan

Menurut Hasibuan dalam Syaqui 2018, menyebutkan berdasarkan bentuk kesejahteraan secara garis besar kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi atau kesejahteraan langsung; kompensasi langsung adalah penghargaan yang berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasar tenggang waktu yang tetap, dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.
2. Kompensasi atau kesejahteraan tidak langsung; kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja diluar gaji atau upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan. Tunjangan yang diterima dapat berupa:
 - a. Tunjangan hari raya (THR), yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan.
 - b. Dana pensiun, yaitu dana yang diberikan kepada pegawai berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut serta menjalankan kesuksesan organisasi.
 - c. Uang duka kematian, yaitu sebagai bentuk kepedulian organisasi kepada pegawai yang sedang mengalami duka atau musibah kematian
 - d. Pakaian dinas, yaitu seragam yang digunakan pegawai sehari-hari dalam bekerja
 - e. Jaminan kesehatan, yaitu jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Kebahagiaan

Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi/perusahaan kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada karyawan, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Rahimic, dalam waani et al. 2021

Indikator Kebahagiaan

Seligman (Devi, 2019), menjabarkan bahwa kebahagiaan memiliki 5 aspek, yaitu: terjalin hubungan positif dengan individu lain, keterlibatan penuh, Penemuan makna dalam keseharian, Optimisme yang realistis, Resiliensi. Untuk penjabaran setiap aspek sebagai berikut:

1. Terjalannya hubungan positif dengan individu lain. Hubungan positif tidak hanya memiliki teman, keluarga, namun dengan menjaga hubungan baik terhadap orang-orang yang ada disekeliling kita. Status perkawinan dan memiliki anak lantas tidak menjamin kebahagiaan seseorang.
2. Keterlibatan Penuh Keterlibatan penuh tidak hanya pada karir yang kita miliki. Tetapi keterlibatan penuh berkaitan dengan aktivitas yang kita jalani seperti hobi dan aktivitas Bersama keluarga. Dengan melibatkan diri secara penuh, tidak hanya fisik yang melakukan aktivitas, tapi hati dan pikiran yang turut dalam aktivitas yang kita.
3. Penemuan makna dalam keseharian. Dalam keterlibatan penuh, dan hubungan positif dengan orang lain terkandung cara untuk Bahagia, yaitu menemukan arti dalam setiap hal yang dilakukan.
4. Optimisme dan realistis Orang yang bersemangat dalam hidupnya didapati lebih Bahagia. Seseorang yang optimis tidak mudah merasa cemas karena menjalankan hidup dengan penuh pengharapan.
5. Resiliensi Individu yang sering terlihat bahagia bukan berarti tidak pernah mengalami kesusahan dalam hidup. Karena pada seberapa banyak seseorang mengalami peristiwa yang menyenangkan dalam hidup. Namun sejauh mana kemampuan seseorang untuk mampu bangkit dari keterpurukan yang dialami.

Prestasi Kerja

Marjuni (2015:104) berpendapat bahwa, “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Mangkunegara dalam Julianto 2019 mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Lestari 2021 indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan
Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan
Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja
Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Tita Komala (2022)

Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kesejahteraan secara keseluruhan dan bersama-sama yang termasuk didalamnya dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan diantara ketiga variabel independen tersebut yang paling berpengaruh adalah dimensi fasilitas. Sedangkan untuk dimensi pelayanan tidak berpengaruh. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen harus memperhatikan faktor kesejahteraan yang diberikan bagi pegawainya dan melakukan evaluasi terhadap faktor pelayanan yang diberikan.

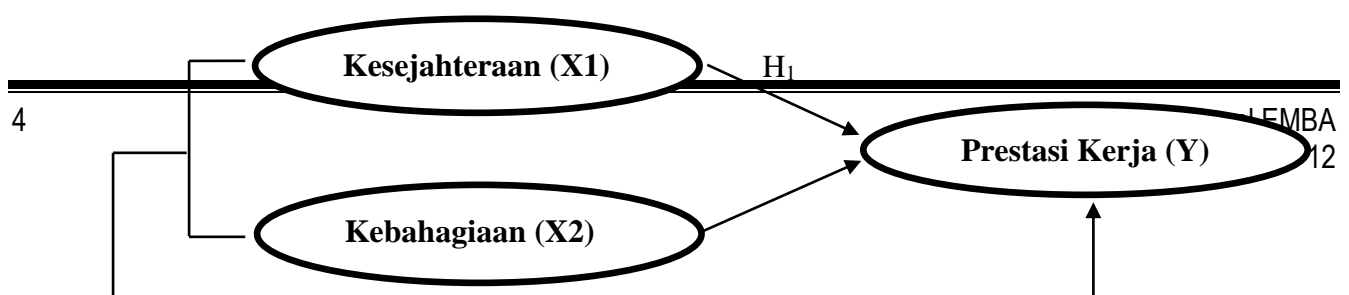
Penelitian Karundeng et al. (2021)

Hasil penelitian didapatkan Hubungan yang positif antara variabel kebahagiaan dan variabel keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 dan sumbangan efektif sebesar 26,02%. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan dan arah hubungan positif antara variabel kebahagiaan dengan keterikatan kerja pegawai di Indonesia dengan sumbangan efektif sebesar 26,02%, sedangkan sisanya sebanyak 73,98% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Arah hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dimiliki oleh partisipan penelitian (pegawai diseluruh Indonesia) akan semakin tinggi artinya mereka akan semakin terlibat, antusias dan bersemangat ketika bekerja.

Penelitian Pebi Julianto (2019)

Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,33, hal ini menunjukkan hubungan cukup kuat perhitungan tingkat kesalahan 0,05 / 5%, didapat t tabel 2,021 dan t hitung 2,4470 dalam hal ini t hitung besar dari t tabel yang berarti pengaruh disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan. Besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,89%, sisanya 89,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model Penelitian



H₂H₁**Gambar 1. Kerangka Berpikir Konseptual***Sumber: Kajian Teori, Data Olah (2022)***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat prestasi kerja Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Penggunaan metode kuantitatif oleh karena penelitian ini bermaksud mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagaimana dikatakan oleh Danim (2000).

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan di laksanakan dari bulan Mei 2022 sampai dengan selesai. Penelitian ini di lakukan oleh penulis di Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa, yang beralamat di Kauneran, Sonder, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:135). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitiy sampling yaitu sampel jenuh atau total sampling, Sempel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono 2013:124). Dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah semua anggota pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi ini di lakukan untuk medapatkan gambaran tentang keadaan Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.
2. Kuisisioner di tunjukkan kepada Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan pengujian untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner valid jika item pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pada penelitian ini uji validitas diukur dengan korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Nilai signifikansi dari pearson correlation di bawah 0,05 maka indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang berisi indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6, dalam penelitian ini suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,60 (Ghozali, 2009: 45).

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006:147).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:105).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R² yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2006:91).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:95). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (variabel bebas) Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap variabel independen (variabel terikat) Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Persamaan linear berganda yang ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis F dan t

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R²) negatif, maka nilai adjusted R square (R²) dianggap nol (Ghozali,2013:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

ITEM		PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = Kesejahteraan	X1.1	0.781	<0.001	Valid
	X1.2	0.936	<0.001	Valid
	X1.3	0.535	0.002	Valid
	X1.4	0.737	<0.001	Valid
	X1.5	0.927	<0.001	Valid
X2 = Kebahagiaan	X2.1	0.992	<0.001	Valid
	X2.2	0.992	<0.001	Valid
	X2.3	0.992	<0.001	Valid
	X2.4	0.992	<0.001	Valid
Y = Prestasi Kerja	Y1	0.550	0.002	Valid
	Y2	0.932	<0.001	Valid
	Y3	0.924	<0.001	Valid
	Y4	0.924	<0.001	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variable X1, X2 dan Y, seluruhnya menghasilkan pearson correlation di atas 0.30 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variable penelitian adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

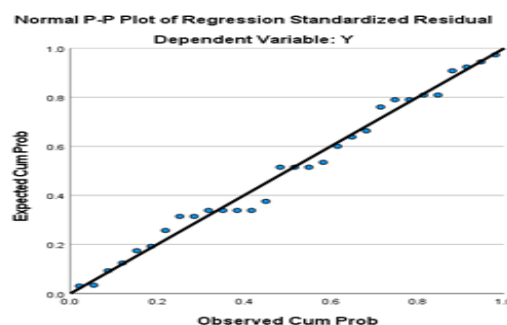
Tabel Hasil Uji Reabilitas

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
X1	0.852	Reliabel
X2	1.000	Reliabel
Y	0.850	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

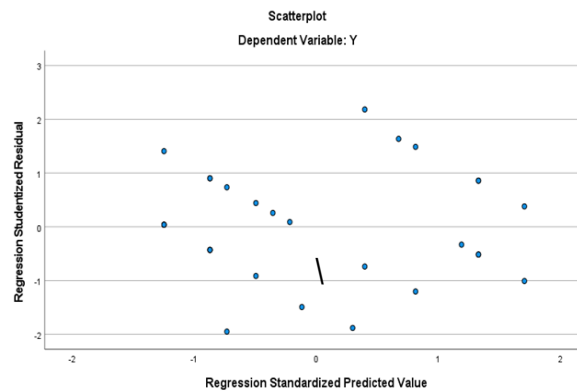
Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuisisioner adalah reliable. Semua pernyataan pada kuisisioner dinilai reliable karena Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variable > 0,60.

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: data diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Grafik Scatterot Uji Heteroskedastisitas***Sumber: data diolah, 2022*

Berdasarkan pada hasil output gambar 3 diatas menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variable independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas****Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Kesejahteraan	.880
	Kebahagiaan	.880

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.384	3.729	
	Kesejahteraan	.481	.074	.832
	Kebahagiaan	.351	.160	.282

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 3 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 1.384 dan untuk Kesejahteraan (nilai b_1X_1) sebesar 0.481 serta Kebahagiaan (nilai b_2X_2) sebesar 0.351. Sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.384 + 0.481 + 0.351 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (nilai α) Prestasi Kerja (Y) dari persamaan regresi linier berganda adalah 1.384 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika kesejahteraan dan kebahagiaan nilainya adalah 0 (nol), maka prestasi kerja adalah sebesar 1.384.
2. Koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan (X1) adalah sebesar 0.481 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap Peningkatan sebesar 1% pada kesejahteraan, maka besarnya Prestasi kerja akan mengalami peningkatan yakni kenaikan sebesar 0.481.
3. Koefisien regresi untuk variabel kebahagiaan (X2) adalah sebesar 0.351 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar 1% pada kebahagiaan, maka besarnya Prestasi kerja akan mengalami peningkatan yakni kenaikan sebesar 0.351.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable dependen (variable bebas) Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap variable independen (variable terikat) Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.249	2	12.625	21.018	<.001 ^b
	Residual	16.218	27	.601		
	Total	41.467	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Kesejahteraan

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 21.018 dengan tingkat signifikansi <0.001, Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (<0.001 < 0,05) dan F hitung lebih besar dari F tabel (21.018 > 2.96) maka dapat dinyatakan bahwa nilai kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constants)	.371	.713
	Kesejahteraan	6.483	<0.001
	Kebahagiaan	2.201	0.036

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat secara satu per satu atau parsial dapat dilakukan dengan uji t. Tabel diatas menunjukan bahwa:

1. Untuk variabel kesejahteraan (X1) adalah sebesar 6.483 dengan tingkat signifikansi sebesar <0.001. t hitung yang bernilai 6.483 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.025. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu <0.001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk variabel kebahagiaan (X2) nilai t hitung adalah sebesar 2.201 dengan tingkat signifikansi 0.036. t hitung yang bernilai 2.201 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.025. sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu 0.036. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.580	.77502	1.989

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Menunjukan nilai R square atau koefisien sebesar 0.609 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.609 atau 60.90%. Angka ini menjelaskan bahwa prestasi kerja pegawai pada puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa dipengaruhi oleh kesejahteraan dan kebahagiaan sebesar 60.90%, sedangkan sisanya sebesar 39.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja

Kesejahteraan adalah hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja, ketika para pegawai memiliki kesejahteraan dalam melaksanakan pekerjaan pastinya akan berdampak baik pada prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel dan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha dan dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, berarti terdapat kesejahteraan yang diberikan Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa sangat berpengaruh pada prestasi kerja, dimana semakin meningkat dan semakin baik kualitas kebahagiaan yang ada maka akan meningkatkan prestasi kerja.

Secara parsial hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Minati et al. 2021 yaitu variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2), t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu Puskesmas Kecamatan Sonder harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan lagi agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan berdampak baik pada peningkatan prestasi kerja.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja

Dalam pekerjaan juga membutuhkan kebahagiaan, dengan adanya kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaan pastinya akan berdampak baik pada prestasi kerja karena dengan adanya kebahagiaan, pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel, sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha dan dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, berarti terdapat kebahagiaan yang diberikan Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa sangat berpengaruh pada prestasi kerja, dimana semakin meningkat dan semakin baik kebahagiaan yang ada maka akan meningkatkan prestasi kerja. Secara parsial hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Anida Zulfiani 2022 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan otentik terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang ada puskesmas harus lebih memperhatikan kebahagiaan yang ada pada setiap pegawai agar berdampak baik pada setiap hasil kerja/prstasi kerja yang lebih meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa
2. Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa.
3. Kesejahteraan dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puakesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa agar lebih memperhatikan pegawai lagi sehingga pegawai lebih mampu meningkatkan prestasi kerja, dalam hal ini penerapan kesejahteraan dan kebahagiaan terhadap pegawai sangat diperlukan.

2. Bagi para pegawai agar tetap mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja agar dapat mencapai tujuan dengan mengikuti arahan yang dilakukan oleh pemimpin dan memperhatikan hasil kerja, agar hasil yang dicapai bagus dan prestasi kerja dapat bertahan dan berkembang dengan lebih baik.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan tetap mempertimbangkan variabel-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Devi, A. S. (2019). Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Banjarnegara. *Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto). <http://repository.ump.ac.id/9195/>
- EGhazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Data Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Edisi 5, Cetakan Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Adminstrasi Nusantara*, 2(1), 42-58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Lestari, A. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kreatifitas terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dealer Daihatsu Tegal *Doctoral Dissertation*, Universitas Pancasakti Tegal). <http://repository.ump.ac.id/9195/>
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 5(1), 102-114. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2584>
- Pangebean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Seligman, M.E.P (2005). *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic happiness)*. Bandung: PT. Mizan Pustaka <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37818>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauqi, T. M. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Warta Dharmawangsa*, (57). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/147>
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Waani, T. J., & Uhing, Y. (2021). Dampak Iklim Organisasi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 362-372. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37818>

