

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA YANG DI MEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA PADA
PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW**

*THE EFFECT OF EMPLOYEE WELFARE AND WORK ENVIRONMENT ON WORK
PRODUCTIVITY MEDIATED BY MORALE AMONG EMPLOYEES AT THE POPULATION
CONTROL AND FAMILY PLANNING OFFICE OF BOLAANG MONGONDOW REGENCY*

Oleh:

Tirsa Maharani Posumah¹

Olivia S. Nelwan²

Hendra N. Tawas³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1icaposumah03@gmail.com

2olivnelwan@gmail.com

3hendranovitawas1971@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, untuk mengetahui apakah Kesejahteraan pegawai, semangat kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 46 dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis path atau analisis jalur dan menggunakan software SPLS. Hasil menunjukkan Kesejahteraan pegawai terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0.008 yang artinya berpengaruh, Kesejahteraan pegawai terhadap semangat kerja sebesar 0.000 yang artinya berpengaruh, kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja sebesar 0.018 yang artinya berpengaruh, Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0.007 yang artinya berpengaruh positif, dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0.344 yang artinya tidak berpengaruh.

Kata Kunci: kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja, Semangat kerja, produktivitas kerja

Abstract: The purpose of this research is to find out whether employee welfare, the work environment affect employee morale, to find out whether employee welfare, employee morale and the work environment affect work productivity. The method used in this research is quantitative. The data collection technique used a questionnaire. The number of samples in the research was 46 and the data analysis technique used was path analysis and used SPLS software. The results show that employee welfare on employee work morale is 0.008, which means it has an influence, employee welfare on work morale is 0.000, which means it has an influence, employee welfare on work productivity is 0.018, which means it has an influence, work environment on work productivity is 0.007, which means it has a positive effect, and the environment. work on employee morale is 0.344, which means it has no effect.

Keywords: employee welfare, work environment, work enthusiasm, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan dituntut

untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Terciptanya pegawai yang bekerja secara produktif salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan kondusif akan mampu memberikan rasa senang kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah, sehingga pegawai akan lebih mudah menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya (Zagoto, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito (1999) adalah "segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya". Adapun indikatornya ialah hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas fasilitas kerja pegawai.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Oleh karena itu kesejahteraan pegawai memiliki arti penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan pegawai mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat kesejahteraan pegawai adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Rimawathi, 2008).

Dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi pegawai untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan pegawai saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja. Selain itu juga, waktu pembayarannya, perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan pegawai kepada perusahaan semakin besar (Suseno, 2017).

Produktivitas kerja memegang peranan penting dan menjadi alat ukur keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi persaingan organisasi harus meningkatkan produktivitasnya agar mampu berkompetisi dan bertahan. Usaha yang dilakukan dalam peningkatan produktivitas ini dapat dimulai dari sumber daya manusianya. Unsur manusia merupakan faktor terpenting pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai diarahkan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Semakin optimalnya kerja pegawai diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dan meningkatkan produktivitas (Suryadi, 2022).

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga menimbulkan penurunan semangat kerja yang menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Permasalahan yang terjadi di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten bolaang mongondow yaitu terjadi penurunan semangat kerja yang mengakibatkan rendahnya target kerja yang dicapai. Menurunnya semangat kerja mempengaruhi target kerja dan hasil kerja tersebut menjadi menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow terlihat masih rendahnya produktivitas kerja pegawai, hal itu terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kualitas kerja pegawai, misalnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai dengan

standar mutu yang telah ditetapkan. Contohnya : Pegawai masih melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dilaksanakan secara berulang-ulang, yang berakibat pada pemborosan waktu, tenaga, materi, dan anggaran biaya.

2. Kurang optimalnya kualitas kerja pegawai, misalnya masih adanya pegawai yang menyelesaikan suatu pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Contohnya : pada Bidang Pengendalian Penduduk penyuluhan dan penggerakan, masih adanya keterlambatan dalam pemenuhan data penduduk program Keluarga Berencana (KB).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan tingkat absensi kehadiran pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Presentase Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bln (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B * C$	E	$F = D - E$	$G = E / F * 100\%$
Januari	40	20	800	20	780	2,56
Februari	40	19	760	19	741	2,56
Maret	40	21	840	23	817	2,81
April	43	20	860	19	841	2,25
Mei	43	14	602	16	586	2,73
Juni	43	21	903	24	879	2,73
Juli	43	21	903	20	883	2,26
Agustus	43	19	817	19	798	2,38
Sept	43	22	946	21	925	2,27
Oktober	43	19	817	19	798	2,40
Nov	46	19	874	20	854	2,34
Des	46	16	736	24	712	3,37
Jumlah Rata-Rata						30,66 2,555

Sumber: DPPKB Bolmong

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.
3. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.
5. Untuk mengetahui apakah semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009:10) “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang

diharapkan, diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi.

Kesejahteraan Pegawai

Menurut Hasibuan (2006) dalam penelitiannya kesejahteraan merupakan tunjangan atau gaji yang diberikan sebagai pelengkap (material dan non-material) yang dibagikan sesuai dengan kebijaksanaan, kesejahteraan pegawai sangat erat dan ditentukan oleh kompensasi yang diperoleh dari pekerjaannya. Kesejahteraan menghasilkan pegawai bahagia dan nyaman untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan maksimal dan untuk itu dalam mengkaji kesejahteraan pegawai harus memahami tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melaksanakan aktivitas mereka dan apa pun yang bisa membantu dia dalam karyanya (Nitiseito, 2014:183).

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang terhadap pekerjaannya dimana kepuasan saat bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan yang ditimbulkan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan (Dermawan, 2013).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan ataupun organisasi adalah hal yang sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja akan meningkat. Produktivitas kerja bukan semata - mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, melainkan juga untuk kualitas kerja yang juga penting diperhatikan. Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketetapan waktu, Tingkat kesalahan, Tingkat absensi, (Tri Pitara, M. 2018).

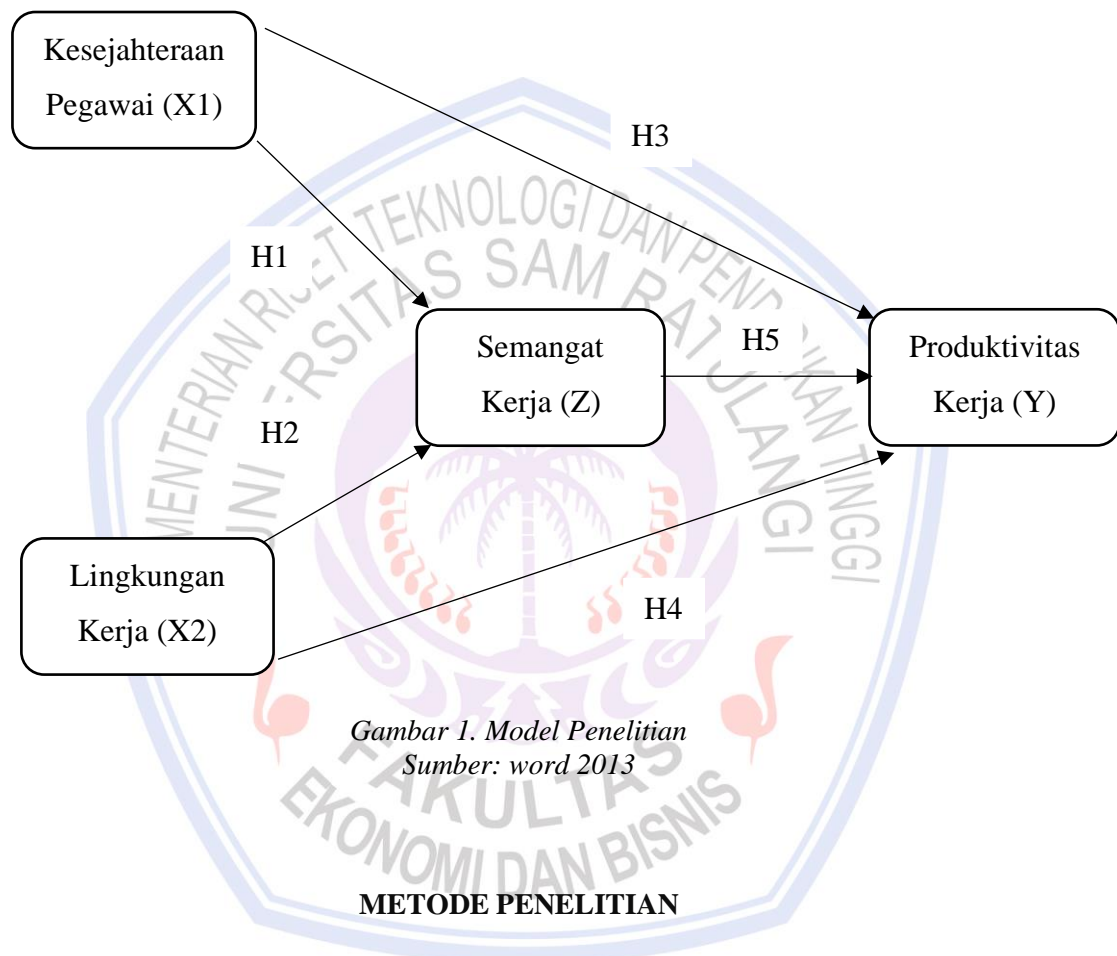
Penelitian Terdahulu

Penelitian Disurya (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis hambatan dan masalah yang dimiliki seorang dosen dalam memperoleh prestasi puncak dengan cara menelaah dampak disiplin, infrastruktur, lingkungan kerja, dan imbalan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel dari disiplin, infrastruktur, dan lingkungan kerja bukanlah hanya faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, karena variabel lain yaitu variabel imbalan kerja juga memiliki dampak pada kinerja dosen. Imbalan kerja, adalah salah satunya variabel yang mempengaruhi peningkatan disiplin, infrastruktur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Sementara itu, hasil statistik SPSS 25 menunjukkan bahwa disiplin, infrastruktur, lingkungan kerja, dan penghargaan pekerjaan semua memiliki substansial berdampak pada kinerja profesor.

Penelitian Ramadhany, Habsji, Mukzam (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis program-program kesejahteraan karyawan dari suatu perusahaan yang akan mempengaruhi Moral dan prestasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa berdasarkan fokus masalah penelitian yang peneliti ambil dari hasil analisis studi yang peneliti lakukan. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu ekonomi pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel moral dan prestasi kerja, Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu fasilitatif pengaruhnya signifikan dan positif berdampak pada moral dan variabel prestasi kerja, dan moral berpengaruh signifikan dan dampak positif pada kinerja pekerjaan. Program kesejahteraan karyawan yaitu ekonomis dan fasilitatif, moral, dan kinerja bekerja baik secara parsial maupun pengaruh simultan koefisien determinasi dan 0,3601. Artinya jika program-program kesejahteraan yang ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik pada saat yang bersamaan meningkatkan semangat kerja, semangat kerja yang tinggi dan kemauan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sumber daya manusia PT. Kompartemen

Penelitian Istiana Ni'mah (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan outsourcing PT Spirit Krida Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti: pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.

Model Penelitian



Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah mencakup semua pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow berjumlah 46 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilaksanakan secara teknik sampling jenuh (Sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2018). Dengan demikian karena jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi maka jumlah sampel yang digunakan pada

penelitian ini yaitu 46 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa data jawaban responden yang melalui kuisioner (angket).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder:

- Sumber data primer adalah sumber data yang di peroleh langsung dari pihak pertama. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya atau *interview* pada pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow.
- Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan buku-buku, jurnal, dan lainnya yang relevan sebagai bahan pendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan yang terdaftar oleh para peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan laporan diri (self report) atau dalam pengetahuan dan atau kepercayaan pribadi dari subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model peninjauan. Untuk mendapatkan data digunakan kuesioner tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden terbatas dalam memberikan jawaban untuk beberapa alternatif saja atau hanya satu. Sementara persiapan skala pengukuran digunakan metode penilaian (LSR) Likert Summated Ratings.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kesejahteraan Pegawai (X1)	Menurut Hasibuan (2006) dalam penelitiannya kesejahteraan merupakan tunjangan atau gaji yang diberikan sebagai pelengkap (material dan non-material) yang dibagikan sesuai dengan kebijaksanaan, kesejahteraan pegawai sangat erat dan ditentukan oleh kompensasi yang diperoleh dari pekerjaannya.	Indikator Kesejahteraan Pegawai menurut (Hasibuan 2007:188) 1. Kompensasi 2. Asuransi 3. Cuti dan libur 4. Pemenuhan hak
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Nitisemito, (2014:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melaksanakan aktivitas mereka dan apa pun yang bisa membantu dia dalam karyanya.	Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2009:46) 1. Suhu/udara ditempat kerja 2. Penerangan ditempat kerja 3. Bunyi ditempat kerja
3.	Semangat Kerja (Z)	Menurut Dermawan (2013) Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang terhadap pekerjaannya dimana kepuasan saat bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan.	Indikator semangat kerja menurut (Agustini 2011:64) 1. Disiplin 3. Kepuasan 4. Tanggung Jawab
4.	Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Tri Pitara, M. (2018) Produktivitas kerja adalah hal yang sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja akan meningkat.	Indikator Produktivitas Kerja menurut (Simamora 2004) 1. Kualitas Kerja 2. Kinerja 3. Kreativitas 4. Pengetahuan kerja

Sumber: Data Diolah, (2023)

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Nitisemito, 2014). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

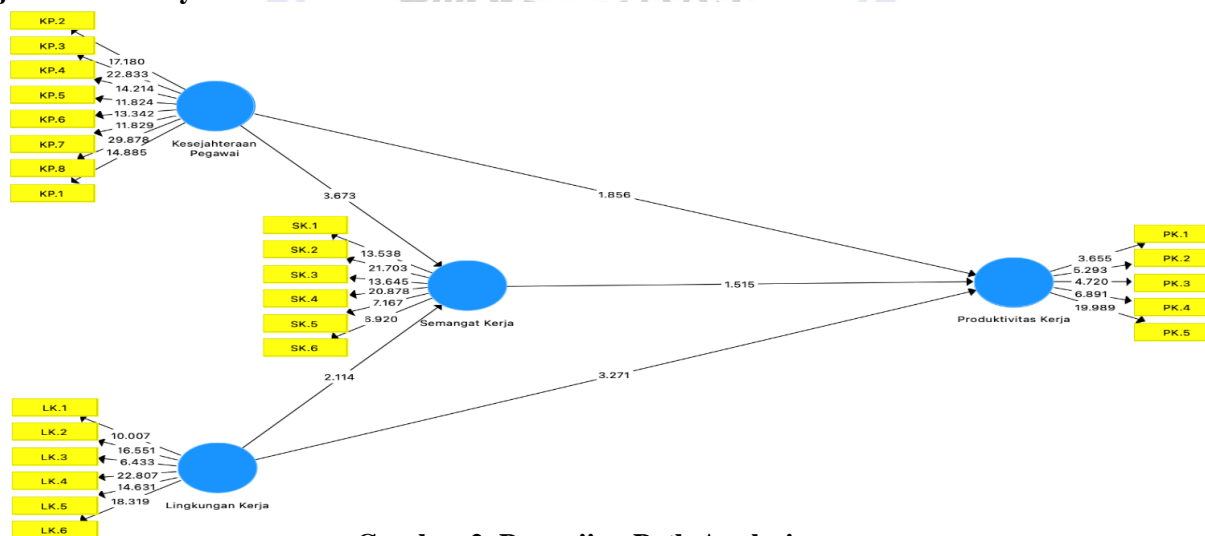
Tabel 3. Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
H1: Kesejahteraan Pegawai -> Semangat Kerja	0,622	0,609	0,167	3,733	0,000
H2: Lingkungan Kerja -> Semangat Kerja	0,370	0,383	0,169	2,195	0,029
H3: Kesejahteraan Pegawai -> Produktivitas Kerja	0,630	0,655	0,315	2,000	0,046
H4: Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,904	0,878	0,261	3,458	0,001
H5: Semangat Kerja -> Produktivitas Kerja	-0,624	-0,620	0,382	1,633	0,103

Sumber: Data diolah, 2023

- H1:** Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis pertama Kesejahteraan Pegawai dengan semangat kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai original sample sebesar 0,622. Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh sebesar 3,733 terhadap semangat kerja dan signifikan sebesar 0,000 sehingga hipotesis kedua **diterima**.
- H2:** Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis kedua Lingkungan kerja dengan semangat kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai original sample sebesar 0,370. Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 2,195 terhadap semangat kerja dan signifikan sebesar 0,029 sehingga hipotesis keempat **diterima**.
- H3:** Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis ketiga Kesejahteraan Pegawai dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai original sample sebesar 0,630. Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh sebesar 2,000 terhadap produktivitas kerja dan signifikan sebesar 0,046 sehingga hipotesis pertama **diterima**.
- H4:** Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis keempat Lingkungan kerja dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai original sample sebesar 0,904. Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh sebesar 3,458 terhadap produktivitas kerja dan signifikan sebesar 0,001 sehingga hipotesis ketiga **diterima**.
- H5:** Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis kelima semangat kerja dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang negatif dengan nilai original sample sebesar -0,624. Semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 1,633 terhadap produktivitas kerja dan signifikan sebesar 0,103 sehingga hipotesis kelima **ditolak**.

Pengujian Path Analysis



Gambar 2. Pengujian Path Analysis

Sumber: Data Diolah 2023

Berikut adalah pengujian mengenai pengaruh tidak langsung yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini:

Tabel 4. Pengujian path analysis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kesejahteraan Pegawai -> Semangat Kerja -> Produktivitas Kerja	-0,388	-0,383	0,256	1,517	0,130
Lingkungan Kerja -> Semangat Kerja -> Produktivitas Kerja	-0,231	-0,234	0,188	1,229	0,220

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Kesejahteraan Pegawai melalui Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien jalur yang sebesar -0,388 dan nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,130 yang lebih besar dari 0,05.
- 2) Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja melalui Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien jalur yang sebesar -0,231 dan nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,220 yang lebih besar dari 0,05.

PEMBAHASAN

Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Semangat Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan dimiliki pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atau perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Firgiyani (2021) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan terhadap semangat kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Purbalingga.

Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Semangat Kerja. Artinya bahwa semakin nyaman dan tenteram lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan dimiliki pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra dan Ratnasari (2021) yang mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Semangat kerja karyawan.

Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang akan dimiliki pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atau perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2019) yang mendapatkan hasil bahwa Kesejahteraan pegawai berpengaruh secara signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh

yang signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan pegawai dalam suatu lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang akan diberikan oleh pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atau perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan/negatif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa walaupun tingkat semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai tinggi dalam perusahaan hal tersebut belum bisa menjamin tingkat produktivitas kerja akan tinggi juga dalam suatu lingkungan pekerjaan atau perusahaan. Karena yang menentukan Produktivitas kerja dalam perusahaan itu bukan hanya dari semangat kerjanya pegawai tetapi masih banyak lagi faktor-faktor yang lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Prlanggan (UP3) Pimrang, yang berarti bahwa dengan tingkat semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai tinggi dalam perusahaan hal tersebut belum bisa menjamin tingkat produktivitas kerja akan tinggi juga.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menggunakan program Smart PLS untuk pengolahan data, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Semangat Kerja
2. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.029 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Semangat Kerja.
3. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.046 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja
4. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.001 yang dimana lebih kecil dari 0.05 sehingga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja
5. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.103 yang dimana lebih besar dari 0.05 sehingga Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Saran

1. Bagi peneliti yang berencana meneliti mengenai variabel Kesejahteraan pegawai, diharapkan agar membuat pembaruan serta menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan semangat kerja guna.
2. Semoga kedepannya semangat kerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi dengan cara yang mungkin lebih efektif dan efisien.
3. Semoga kedepan akan banyak dilakukan sosialisasi yang bisa membuat produktivitas kerja pegawai menjadi lebih mumpuni.
4. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mongondow diharapkan kedepannya untuk lebih meningkatkan lagi sosialisasi mengenai hal-hal yang bisa membangkitkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dermawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Grafika.

- Disurya, R., Lestari, N. D., Sasongko, R. N., & Kristiawan, M. (2022). Discipline, Infrastructure, Work Environment, and Work Rewards' Influence on Lecturer Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6517-6526. <http://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/2312> diakses pada 17 september 2023
- E. Y. & I. Suryadi (2022) Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/21138>
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara*. Jakarta..
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2014
- Ni'mah I. (2016). "Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia". *Jurnal Ekonomi Syariah. Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus*. <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/88392-1956-8639-1-pb.pdf> diakses pada 11 september 2023.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61-71. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/download/14/11> diakses pada 10 september 2023
- Ramadhany, Marina, et al. "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 2, no. 2, Jun. 2013, pp. 127-136..
- Rimawathi, 2008. Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bali. Tesis Universitas Udayana.
- Sugiyono, A. (2018). *Buku Ajar Perencanaan Tata Letak Fasilitas (PTLF). TK FKIP Unsyiah Darussalam Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-raniry). <http://repository.unissula.ac.id/17348/1/Buku%20Ajar%20PTLF.pdf>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- T. S. H. Zagoto, Kasmiruddin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/18185>
- Tri Pitara M. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan ESPQ*. Yogyakarta:DEEPUBLISH.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706> diakses pada 7 september 2023.
- Mawey, K., & Tasik, H. (2019). Analysis of the effect of interest rate on loan and financial loan in the presence of fintech in indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/25140>
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61-71. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/download/14/11> diakses pada 10 september 2023.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*,

(57). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarda/article/view/149> diakses pada 18 september 2023.

- Y. Djoko Suseno, A. W. A. W. &. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2). Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1826>

