

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Kabupaten Ciamis sebelumnya bernama Kabupaten Galuh, yang pada masa itu dipimpin oleh R.A.A. Kusumadiningrat dan menjadi pemimpin Kabupaten Galuh pada tahun 1839-1886. R.A.A. Kusumadiningrat dikenal sebagai Kanjeng Perbu. Sepeninggal R.A.A. Kusumadiningrat jabatannya diwariskan kepada putranya yakni R.A.A. Kusumasubrata. Pada tahun 1915, Kabupaten Galuh dimasukkan ke Keresidenan Priangan dan secara resmi namanya diganti menjadi Kabupaten Ciamis yang dipimpin oleh seorang bupati dan dibawahnya ada sekretariat daerah yang dipimpin oleh sekretaris daerah. Hingga sampai saat ini, sekretaris daerah sudah melakukan beberapa pergantian.

Mengenai fungsi dan tugasnya sekretaris daerah, berdasarkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 235 tahun 2004 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Sekretariat Daerah. Bupati Ciamis menimbang bahwa kedudukan, tugas pokok dan fungsi serta susunan organisasi sekretariat daerah sebagai perangkat daerah telah diatur dengan Peraturan daerah Kabupaten Ciamis Nomor 21 Tahun 2004 tentang Perangkat Daerah. Guna kepentingan operasional Perangkat Daerah dimaksud, perlu untuk mengatur tugas pokok, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Sekretariat Daerah dengan keputusan Bupati. Pembentukan Daerah

diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1950, tentang pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat.

Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati, yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintah, tugas-tugas umum staf, mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah daerah, melaksanakan pembinaan administratif kepada seluruh perangkat daerah.

4.1.1.2 Visi Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

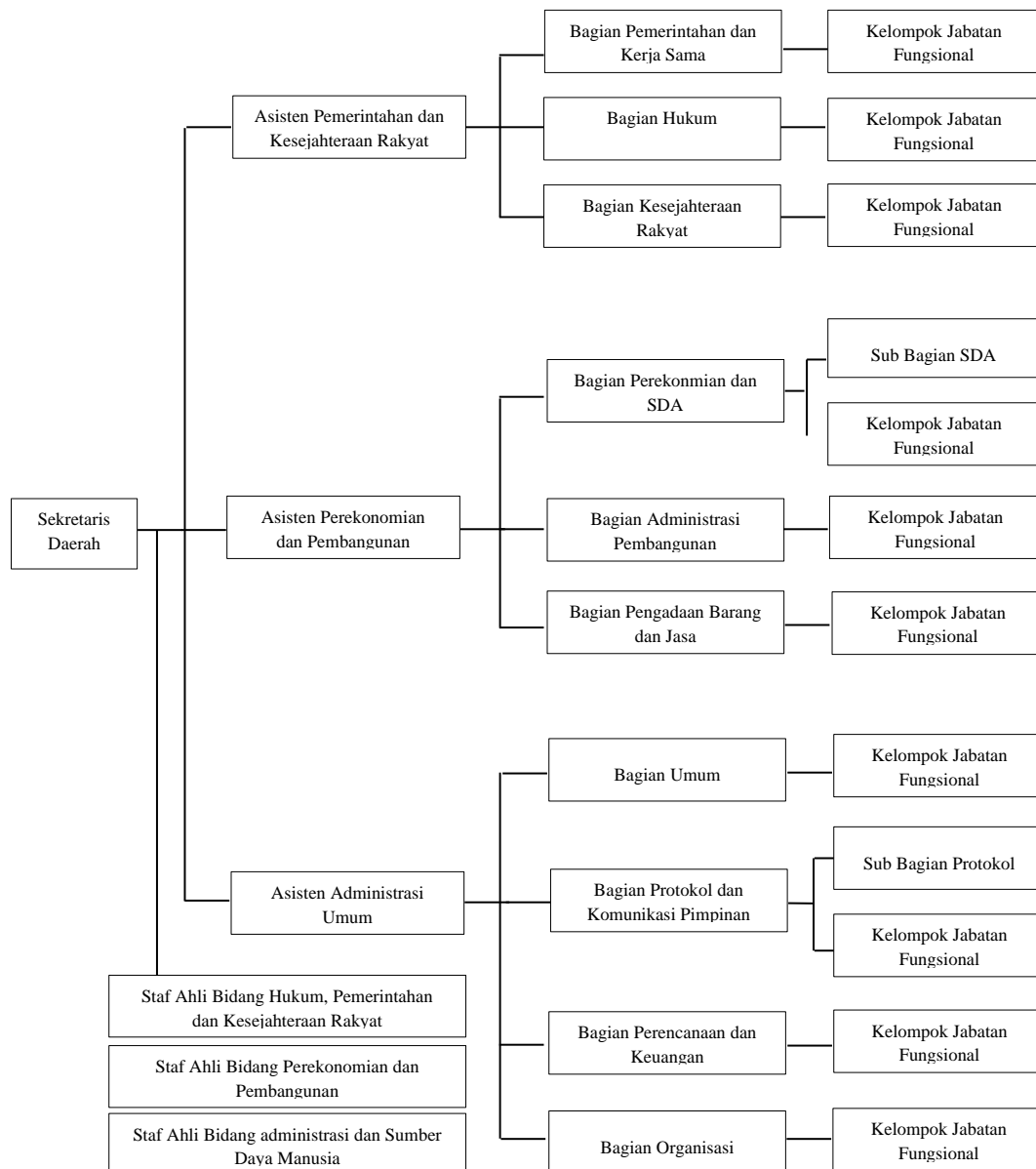
Visi Sekretariat Daerah kabupaten Ciamis yaitu **“Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera Untuk Semua”**.

Perwujudan visi tersebut sebagaimana dituangkan diatas akan dicapai melalui upaya-upaya yang terkandung dalam Misi Sekretariat daerah Kabupaten Ciamis,yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
2. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur wilayah yang mendukung perkembangan wilayah
3. Membangun perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat, ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal
4. Memanfaatkan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.
6. Penguatan otonomi desa dalam rangka mewujudkan kemandirian masyarakat dan desa.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Adapun struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:



Sumber: LKIP Setda Kabupaten Ciamis Tahun 2022

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Selanjutnya Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis merupakan SKPD yang menjalankan urusan pendukung pemerintahan. Dalam menjalankan urusan pendukung pemerintahan tersebut, terdapat bagian dan sub bagian Struktur Organisasi sesuai Peraturan Bupati Ciamis Nomor 57 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis terdiri atas :

- A. Sekretaris Daerah
- B. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, membawahkan:
 - 1) Bagian Pemerintahan dan Kerja Sama, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Administrasi Pemerintahan & Kewilayahan
 - b) Sub Bagian Otonomi Daerah
 - c) Sub Bagian Kerja Sama
 - 2) Bagian Hukum, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Perundang-Undangan
 - b) Sub Bagian Bantuan Hukum
 - c) Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi
 - 3) Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Bina Mental Spiritual
 - b) Sub Bagian Kesejahteraan Sosial
 - c) Sub Bagian Kesejahteraan masyarakat
- C. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahkan:
 - 1) Bagian Perekonomian dan Sumber Daya alam, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Pembinaan BUMD dan BLUD
 - b) Sub Bagian Perekonomian
 - c) Sub Bagian Sumber Daya Alam
 - 2) Bagian Administrasi Pembangunan, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Penyusunan dan Pengendalian Program
 - b) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan
 - 3) Bagian Pengadaan Barang/Jasa, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa
 - b) Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Elektronik
 - c) Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa
- D. Asisten Administrasi Umum, membawahkan:
 - 1) Bagian Umum, membawahkan:
 - a) Sub Bgaian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian
 - b) Sub Bagian perlengkapan
 - c) Sub Bagian Rumah Tangga
 - 2) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Protokol
 - b) Sub Bgaian Komunikasi Pimpinan

- c) Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan
 - 3) Bagian Perencanaan dan Keuangan, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Perencanaan
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Pelaporan
 - 4) Bagian Organisasi, membawahkan:
 - a) Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
 - b) Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana
 - c) Sub Bagian Kinerja dan reformasi Birokrasi
- Kelompok Jabatan Fungsional

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 57 pegawai PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Berikut diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	32	56,1%
2	Perempuan	25	43,9%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 32 orang (56,1%) dan perempuan sebanyak 25 orang (43,9%). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah laki-laki. Namun demikian, kelancaran atau keberhasilan suatu organisasi tidak dapat diukur dari jenis kelamin pegawai yang ada dalam organisasi.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat sebagai

berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	0	0%
2	20-30 Tahun	4	7,0%
3	31-40 Tahun	16	28,0%
4	41-50 Tahun	23	40,4%
5	>51 Tahun	14	24,6%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden pada penelitian ini adalah berada pada rentang usia 20-30 Tahun sebanyak 4 orang (7,0%), usia 31-40 Tahun sebanyak 16 orang (28%), usia 41-50 Tahun sebanyak 23 orang (40,4%) dan usia >51 Tahun sebanyak 14 orang (24,6%). Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pengalaman yang tinggi.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	12	21%
4	DI/DII/DIII/DIV	3	5,3%
5	S1/S2/S3	42	73,7%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pada penelitian dengan pendidikan setara SMA/SMK sebanyak 12 orang (21%), responden dengan pendidikan DI/DII/DIII/DIV sebanyak 3 orang (5,3%), dan responden dengan pendidikan

S1/S2/S3 sebanyak 42 orang (73,7%). Demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1/S2/S3. Sesuai dengan Peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 35 Tahun 2011 bahwa “Setiap jenjang jabatan harus ditetapkan tingkat dan kualifikasi pendidikan formal, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis, maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya”.

Adapun karakteristik responden berdasarkan golongan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Golongan I	0	0 %
2	Golongan II	8	14%
3	Golongan III	47	82%
4	Golongan IV	2	4%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa golongan pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Golongan II sebanyak 8 orang (14%), Golongan III sebanyak 47 orang (82%), dan Golongan IV sebanyak 2 orang (4%). Demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini ialah responden pada Golongan III, yang mana menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 35 Tahun 2011 bahwa “Pangkat/Golongan ruang seorang PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan pendidikan formal yang dimiliki”.

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	4	7,0%
2	6-10 Tahun	8	14,0%
3	11-15 Tahun	18	31,6%
4	16-20 Tahun	11	19,3%
5	>21 Tahun	16	28,1%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <5 Tahun sebanyak 4 orang (7%), pegawai dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 8 orang (14%), pegawai dengan masa kerja 11-15 Tahun sebanyak 18 orang (31%), pegawai dengan masa kerja 16-20 Tahun sebanyak 11 orang (19,3%), dan pegawai dengan masa kerja >21 Tahun sebanyak 16 orang (28,1%). Dengan masa kerja tersebut diharapkan responden dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1 Hasil Penelitian *Work Motivation* Pada Pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Ciamis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Deskripsi ini didasarkan pada indikator yang telah ditentukan dari parameter teori sebagai standar pengukuran. Rekapitulasi yang dilakukan adalah untuk mengetahui hasil dan skor yang mungkin dapat dicapai untuk 57 responden.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa *work motivation* merupakan suatu energi dari dalam maupun luar diri seseorang yang dapat menggerakkan diri dan menimbulkan semangat serta dorongan untuk melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana *work motivation*, maka ditentukanlah

jumlah skor kriterium seluruh item dan semua indikator berdasarkan persepsi 57 responden, maka kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} = 5$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{285 - 57}{5}$$

$$= 45,6$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, selanjutnya dijadikan dasar untuk menginterpretasikan tanggapan responden.

Tabel 4.6
Pedoman Interpretasi *Work Motivation*

Interval	Kriteria Penilaian
239,4 – 285	Sangat Baik
193,8 - 238,4	Baik
148,2 - 192,8	Cukup
102,6 - 147,2	Tidak Baik
57 – 101,6	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Adapun tanggapan responden mengenai indikator *work motivation* yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Fadillah et al, (2013:5) yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang, yakni dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Tanggung Jawab**

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Bersedia
Lembur Jika Pekerjaan Belum Diselesaikan Dengan Tuntas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	7,0%
2	Setuju	4	49	196	86,0%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	5,2%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	227	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas, responden sangat setuju sebanyak 4 orang (7,0%), sebanyak 49 orang (86,0%) setuju, sebanyak 3 orang (5,2%) ragu-ragu, dan 1 orang (1,8%) menyatakan tidak setuju, dengan skor total 227, dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai bersedia lembur ketika pekerjaan belum deiselesaikan dengan tuntas, dengan begitu menandakan bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di instansi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Memastikan Selalu
Mematuhi Kebijakan dan Prosedur yang Berlaku di Instansi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	10,5%
2	Setuju	4	51	204	89,5%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	234	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di instansi, responden sangat setuju sebanyak 6 orang (10,5%), dan sebanyak 51 orang (89,5%) menyatakan setuju, dengan skor total 234. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam dalam interval 239,4-285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di instansi. Demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang baik dalam pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya berkeinginan untuk berprestasi dan dapat bersaing dengan pegawai lain dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Berkeinginan untuk Berprestasi dan Dapat Bersaing Dengan Pegawai Lain

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	8,8%
2	Setuju	4	33	132	57,9%
3	Ragu-Ragu	3	19	57	33,3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total			57	214	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya berkeinginan untuk berprestasi dan dapat bersaing dengan pegawai lain, responden sangat setuju sebanyak 5 orang (8,8%), sebanyak 33 orang (57,9%) setuju, dan sebanyak 19 orang (33,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan skor total 214, Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada

dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaannya, dari keinginan untuk berprestasi tersebut kemudian akan timbul semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya secara konsisten mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga mendapatkan umpan balik yang sangat baik dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Secara Konsisten
Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Sehingga Mendapatkan
Umpan Balik yang Sangat Baik

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,3%
2	Setuju	4	45	180	78,9%
3	Ragu-Ragu	3	8	24	14,0%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	221	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.10 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya secara konsisten mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga mendapatkan umpan balik yang sangat baik, responden sangat setuju sebanyak 3 orang (5,3%), sebanyak 45 orang (78,9%) setuju, sebanyak 8 orang (14,0%) ragu-ragu, dan sebanyak 1 orang (1,8%) tidak setuju, dengan total skor 221. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki prestasi dan keinginan berprestasi dalam bekerja yang baik.

3. Peluang Untuk Maju

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya berkeinginan untuk

meningkatkan kemampuan diri saya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Berkeinginan
Untuk Meningkatkan Kemampuan Diri Saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	14,0%
2	Setuju	4	45	180	79,0%
3	Ragu-Ragu	3	4	12	7,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	232	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.11 menunjukkan jawaban terhadap pernyataan saya berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan diri saya, responden sangat setuju sebanyak 8 orang (14,0%), sebanyak 45 orang (79%) setuju, dan sebanyak 4 orang (7%) ragu-ragu, dengan skor total 232. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan diri.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya
Berkeinginan Untuk Mendapatkan Posisi yang Lebih Tinggi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	21,1%
2	Setuju	4	31	124	54,4%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	5,2%
4	Tidak Setuju	2	11	22	19,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	215	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.12 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya

berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, responden sangat setuju sebanyak 12 orang (21,1%), 31 orang (54,4%) setuju, 3 orang (5,2% ragu-ragu, dan 11 orang (19,3%) tidak setuju, dengan total skor 215. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai berkeinginan mendapatkan posisi lebih tinggi dalam karir kerjanya. Demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk maju.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan rekan kerja memberikan pujian atas hal positif yang saya lakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Rekan Kerja Memberikan Pujian Atas Hal Positif yang Saya Lakukan Dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	7,0%
2	Setuju	4	31	124	54,4%
3	Ragu-Ragu	3	6	18	10,5%
4	Tidak Setuju	2	14	28	24,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,5%
Total			57	192	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan rekan kerja memberikan pujian atas hal positif yang saya lakukan dalam bekerja responden sangat setuju sebanyak 4 orang (7,0%), sebanyak 31 orang (54,4%) setuju, sebanyak 6 orang (10,5%) ragu-ragu, sebanyak 14 orang (24,6%) tidak setuju dan sebanyak 2 orang (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor total 192. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 148,2-192,8 dan berada pada kategori Cukup. Maka

hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja cukup memberikan pujian atas hal positif yang pegawai lakukan dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan Saya mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja dan atasan dalam bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Mengharapkan Dukungan dan Dorongan dari Rekan Kerja dan Atasan Dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	10,5%
2	Setuju	4	42	168	73,7%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	5,3%
4	Tidak Setuju	2	6	12	10,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	219	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.14 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja dan atasan dalam bekerja, responden sangat setuju sebanyak 6 orang (10,5%), 42 orang (73,7%) setuju, 3 orang (5,3%) ragu-ragu, 6 orang (10,5%) tidak setuju, dengan total skor 219. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner menunjukkan bahwa pegawai memiliki harapan rekan kerja dan atasan memberikan dukungan yang membuat pegawai semangat dalam bekerja. Demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas kinerja dalam kehidupan kerjanya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa puas ketika

berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Merasa Puas
Ketika Berhasil Menyelesaikan Pekerjaan Yang Sulit

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	31	155	54,4%
2	Setuju	4	26	104	45,6%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	259	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel 4.15 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit, responden sangat setuju sebanyak 31 orang (54,4%), sebanyak 26 orang (45,6%) setuju, dengan skor total 259. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 239,4 -285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas yang dibebankan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Merasa Antusias
Ketika Mengerjakan Tugas yang Bibebankan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,3%
2	Setuju	4	32	128	56,1%
3	Ragu-Ragu	3	10	30	17,5%
4	Tidak Setuju	2	11	22	19,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	3	1,8%
Total			57	196	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya

merasa antusias ketika mengerjakan tugas yang dibebankan, responden sangat setuju sebanyak 15 orang (5,3%), sebanyak 32 orang (56,1%) setuju, sebanyak 10 orang (17,5%) ragu-ragu, sebanyak 11 orang (19,3%) tidak setuju, dan sebanyak 1 orang (1,8%) sangat tidak setuju, dengan skor total 196. Dimana menurut tabel 4.6 (pedoman interpretasi *work motivation*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki pekerjaan yang menantang.

Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai *work motivation* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel *Work Motivation*

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata – rata
Tanggung Jawab				
1	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	57 x 5 = 285	227	231
2	Saya memastikan selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di instansi	57 x 5 = 285	234	
Prestasi Kerja				
3	Saya berkeinginan untuk berprestasi dan dapat bersaing dengan pegawai lain	57 x 5 = 285	214	218
4	Saya secara konsisten mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga mendapatkan umpan balik yang sangat baik	57 x 5 = 285	221	
Peluang Untuk Maju				
5	Saya berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan diri saya	57 x 5 = 285	232	

6	Saya berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi	$57 \times 5 = 285$	215	224
Pengakuan Atas Kinerja				
7	Rekan kerja memberikan pujian atas hal positif yang saya lakukan dalam bekerja	$57 \times 5 = 285$	192	206
8	Saya mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja dan atasan dalam bekerja	$57 \times 5 = 285$	219	
Pekerjaan Yang Menantang				
9	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit	$57 \times 5 = 285$	259	228
10	Saya merasa antusias ketika mengerjakan tugas yang dibebankan	$57 \times 5 = 285$	196	
Jumlah		2850	2209	1104,5
Rata-rata Skor		285	220,9	220,9

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} = 5$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{285 - 57}{5}$$

$$= 456$$

Tabel 4.18
Pedoman Interpretasi *Work Motivation*

Interval	Kriteria Penilaian
2394 – 2850	Sangat Baik
1937 – 2393	Baik
1480 – 1936	Cukup Baik/ Sedang
1023 – 1479	Tidak Baik

570 – 1022	Sangat Tidak Baik
------------	-------------------

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *work motivation* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2209, atau jika dirata-ratakan sebesar 220,9. Dari rekapitulasi tersebut diketahui bahwa indikator *work motivation* yang memiliki nilai rata-rata paling kuat adalah tanggung jawab dengan rata-rata 231 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling lemah adalah sebesar 206 untuk Pengakuan atas kinerja, dan dalam tabel klasifikasi penilaian nilai 2209 tersebut berada dalam interval 1937– 2393. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work motivation* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam klasifikasi penilaian Baik.

4.1.3.2 Hasil Penelitian *Happiness at Work* Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Sebagaimana telah diuraikan pada sebelumnya, bahwa *happines at work* merupakan perilaku dimana individu dapat bekerja tanpa merasa terbebani, semangat sekaligus merasa senang saat mengerjakan pekerjaannya dalam situasi apapun sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mengenai *happines at work*, maka ditentukanlah jumlah skor kriterium untuk seluruh item dan semua indikator berdasarkan persepsi 57 responden kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

Panjang kelas interval = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$

Panjang kelas interval = $\frac{285-57}{5}$
= 456

Berdasarkan perhitungan tersebut, selanjutnya dijadikan dasar untuk menginterpretasikan tanggapan responden pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Pedoman Interpretasi *Happiness At Work*

Interval	Kriteria Penilaian
239,4 – 285	Sangat Baik
193,8 - 238,4	Baik
148,2 - 192,8	Cukup
102,6 - 147,2	Tidak Baik
57 – 101,6	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Adapun tanggapan responden tentang indikator *happines at work* yang dikemukakan oleh Aminingsih & Widyantoro (2023:547) yang terdiri dari kepuasan hidup, hubungan antar pribadi, penegasan diri dan kesehatan fisik dan mental dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Hidup

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa senang dan bangga ketika melakukan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Atas Pernyataan
Saya Merasa Senang dan Bangga Ketika Melakukan Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	21	105	36,8%
2	Setuju	4	36	144	63,2%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%

4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	249	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa senang dan bangga ketika melakukan pekerjaan, responden sangat setuju sebanyak 21 orang (36,8%), dan sebanyak 36 orang (63,2%) setuju, dengan skor total 249. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 239,4–285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dan bangga ketika melakukan pekerjaan, dimana ketika pegawai merasa senang dan bangga dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Atas Pernyataan
Saya merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	12,3%
2	Setuju	4	33	132	57,9%
3	Ragu-Ragu	3	11	33	19,3%
4	Tidak Setuju	2	4	8	7,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,5%
Total			57	210	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.21 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (12,3%), sebanyak 33 orang atau (57,9%) setuju, sebanyak 11 orang (19,3%) ragu-ragu, sebanyak 4 orang (7,0%) tidak setuju dan

sebanyak 2 orang (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor total 210. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Hubungan Antar Pribadi

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai saling memberi dukungan kepada rekan kerja saat diperlukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai
Saling Memberi Dukungan Kepada Rekan Kerja Saat Diperlukan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	0	0	0%
2	Setuju	4	34	136	59,7%
3	Ragu-Ragu	3	11	33	22,8%
4	Tidak Setuju	2	8	16	14,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,5%
Total			57	193	57

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pegawai saling memberi dukungan kepada rekan kerja saat diperlukan, sebanyak 34 orang (59,7%) setuju, sebanyak 11 orang (22,8%) ragu-ragu, sebanyak 8 orang (14,0%) tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3,5%) menjawab sangat tidak setuju, dengan skor total 193. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 148,2-192,8 dan berada pada kategori cukup. Maka hasil kuisisioner menunjukkan bahwa pegawai cukup saling memberi dukungan dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai selalu bersedia membantu satu sama lain saat diperlukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Selalu Bersedia Membantu Satu Sama Lain Saat Diperlukan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,8%
2	Setuju	4	36	144	63,2%
3	Ragu-Ragu	3	10	30	17,5%
4	Tidak Setuju	2	10	20	17,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	199	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa jawaban terhadap pernyataan pegawai selalu bersedia membantu satu sama lain saat diperlukan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1,8%), sebanyak 36 orang (63,2%) menyatakan setuju, sebanyak 10 orang (17,5%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 10 orang (17,5%) menyatakan tidak setuju, dengan skor total 199. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu bersedia membantu satu sama lain saat diperlukan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menangani konflik dengan rekan kerja secara baik dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Mampu Menangani Konflik dengan Rekan Kerja Secara Baik

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,2%
2	Setuju	4	47	188	82,5%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	12,3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	224	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.24 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menangani konflik dengan rekan kerja secara baik, responden sangat setuju sebanyak 3 orang (5,2%), 47 orang (82,5%) setuju, 7 orang (12,3%) ragu-ragu, dengan total skor 224. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner menunjukkan bahwa pegawai mampu menangani konflik dengan rekan kerja secara baik. Demikian dapat dikatakan pegawai memiliki hubungan antar pribadi yang baik dalam lingkungan pekerjaanya.

3. Penegasan Diri

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya merasa yakin dengan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bidang pekerjaan saya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Merasa Yakin Dengan Keterampilan dan Pengetahuan Saya Dalam Bidang Pekerjaan Saya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	31,6%
2	Setuju	4	39	156	68,4%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	246	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa yakin dengan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bidang pekerjaan saya, responden sangat setuju sebanyak 18 orang (31,6%), dan sebanyak 39 orang

(68,4%) setuju, dengan total skor 246. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 239,4-285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya percaya diri dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Percaya Diri dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi dengan Rekan Kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	13	65	22,8 %
2	Setuju	4	36	144	63,2%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	12,2%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	232	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya percaya diri dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja, responden sangat setuju sebanyak 13 orang (22,8%), sebanyak 36 orang (63,2%) setuju, sebanyak 7 orang (12,3%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,8%) tidak setuju, dengan skor total 232. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai percaya diri dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki penegasan diri yang baik.

4. Kesehatan Fisik dan Mental

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu fokus dan berkonsentrasi dalam pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Atas Pernyataan
Saya Selalu Fokus dan Berkonsentrasi Dalam Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	8,7%
2	Setuju	4	40	160	70,2%
3	Ragu-Ragu	3	12	36	21,1%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	221	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu fokus dan berkonsentrasi dalam pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8,7%), 40 orang (70,2%) menyatakan setuju, dan 12 orang (21,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan skor total 221. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner menunjukkan bahwa pegawai selalu fokus dan berkonsentrasi ketika mengerjakan tugasnya.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya memiliki kontrol yang baik terhadap tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan keadaan fisik dan mental dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Memiliki Kontrol
yang Baik Terhadap Tuntutan Pekerjaan Tanpa Mengorbankan
Keadaan Fisik dan Mental

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,2%
2	Setuju	4	46	184	80,7%

3	Ragu-Ragu	3	7	21	12,3%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	222	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya memiliki kontrol yang baik terhadap tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan keadaan fisik dan mental, responden sangat setuju sebanyak 3 orang (5,2%), 46 orang (80,7%) menyatakan setuju, 7 orang (12,3%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,8%) menyatakan tidak setuju dengan skor total 222. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kontrol yang baik terhadap tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan keadaan fisik dan mental.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya selalu penuh energi saat mengerjakan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Selalu Penuh Energi Saat Mengerjakan Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	8,7%
2	Setuju	4	40	160	77,2%
3	Ragu-Ragu	3	11	33	19,3%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	220	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu penuh energi saat mengerjakan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8,7%), 40 orang (70,2%) menyatakan setuju, 11 orang

(19,3%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 1 orang (1,8%) tidak setuju, dengan skor total 220. Dimana menurut tabel 4.19 (pedoman interpretasi *happiness at work*) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu penuh energi saat mengerjakan pekerjaan. Demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik.

Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai *happiness at work* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel *Happiness at Work*

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata – rata
Kepuasan Hidup				
1	Saya merasa senang dan bangga ketika melakukan pekerjaan	57 x 5 = 285	249	230
2	Saya merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	57 x 5 = 285	210	
Hubungan antar Pribadi				
3	Pegawai saling memberi dukungan kepada rekan kerja saat diperlukan	57 x 5 = 285	193	205
4	Pegawai selalu bersedia membantu satu sama lain saat diperlukan	57 x 5 = 285	199	
5	Saya mampu menangani konflik dengan rekan kerja secara baik	57 x 5 = 285	224	
Penegasan Diri				
6	Saya merasa yakin dengan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bidang pekerjaan saya	57 x 5 = 285	246	239
7	Saya percaya diri dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja	57 x 5 = 285	232	
Kesehatan Fisik dan Mental				

8	Saya selalu fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja	$57 \times 5 = 285$	221	221
9	Saya memiliki kontrol yang baik terhadap tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan keadaan fisik dan mental	$57 \times 5 = 285$	222	
10	Saya selalu penuh energi saat mengerjakan pekerjaan	$57 \times 5 = 285$	220	
Jumlah		2850	2216	894,83
Rata-rata		285	221,6	223,71

Sumber : Data diolah 2024

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} = 5$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{285 - 57}{5}$$

$$= 456$$

Tabel 4.31
Pedoman Interpretasi *Happiness at Work*

Interval	Kriteria Penilaian
2394 – 2850	Sangat Baik
1937 – 2393	Baik
1480 – 1936	Cukup Baik/ Sedang
1023 – 1479	Tidak Baik
570 – 1022	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *happiness at work* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2216 atau jika dirata-ratakan sebesar 221,6. Dari rekapitulasi

tersebut juga dapat diketahui bahwa indikator *happiness at work* yang memiliki nilai rata-rata paling kuat adalah penegasan diri dengan rata-rata 239 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling lemah adalah hubungan antar pribadi sebesar 205, dan dalam tabel klasifikasi penilaian nilai 2216 berada dalam interval 1937 – 2393. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Happiness at work* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam klasifikasi penilaian Baik.

4.1.3.3 Hasil Penelitian Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mengenai kinerja pegawai, maka ditentukanlah jumlah skor kriterium untuk seluruh item dan semua indikator berdasarkan persepsi 57 responden, kelas intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 = 285$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 = 57$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} = 5$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{285 - 57}{5}$$

$$= 456$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, selanjutnya dijadikan dasar untuk menginterpretasikan tanggapan responden pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 4.32
Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Interval	Kriteria Penilaian
239,4 - 285	Sangat Baik
193,8 - 238,4	Baik
148,2 - 192,8	Cukup
102,6 - 147,2	Tidak Baik
57 – 101,6	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Diolah 2024

Adapun tanggapan responden tentang indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang indikator kinerja PNS yang dimaksud pasal 10 ayat (1) terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Yakni dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan jumlah tugas pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Dapat Menyelesaikan Jumlah Tugas Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	14,0%
2	Setuju	4	46	184	80,7%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	5,3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	233	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat menyelesaikan jumlah tugas pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (14,0%), 46 orang (80,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang (5,3%) menyatakan ragu-ragu dengan

total skor 233. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan jumlah tugas pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan beban kerja pegawai seimbang dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakannya dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Beban Kerja Pegawai Seimbang Dengan Kemampuan Pegawai Untuk Mengerjakannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	15,8%
2	Setuju	4	48	192	84,2%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	237	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan beban kerja pegawai seimbang dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakannya, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (15,8%), sebanyak 48 orang (84,2%) menyatakan setuju, dengan total skor 237. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa setiap beban kerja yang diberikan kepada pegawai seimbang dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari segi kuantitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

2. Kualitas

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya
Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16	80	28%
2	Setuju	4	38	152	66,7%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	5,3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	241	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (28%), sebanyak 38 orang (66,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang (5,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan total skor 241. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 239,4-285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh instansi.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan, Cermat Dan Teliti

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	7,0%
2	Setuju	4	53	212	93,0%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	232	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7,0%) dan sebanyak 53 orang (93%) menyatakan setuju, dengan skor total 232. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8 - 238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti sehingga menghasilkan hasil kerja dengan kualitas yang baik.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya dapat memilih tindakan yang tepat dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam be dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Dapat Memilih Tindakan Yang Tepat Dalam Proses Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	14,0%
2	Setuju	4	45	180	79%
3	Ragu-Ragu	3	4	12	7,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	232	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.37 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat memilih tindakan yang tepat dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (14,0%), sebanyak 45 orang (79%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang (7,0%) menyatakan ragu-ragu dengan skor total 232. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai dapat memilih tindakan yang tepat dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja dengan kualitas yang baik. Demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki kualitas baik dalam mengerjakan tugasnya.

3. Waktu

Adapun tanggapan responden pernyataan saya datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Datang Dan Pulang dengan Tepat Waktu Sesuai Jadwal yang Ditentukan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	34	170	59,6%
2	Setuju	4	16	64	28,1%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	12,3%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	255	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.38 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, responden sangat setuju sebanyak 34 orang (59,6%), 16 orang (28,1%) setuju, dan sebanyak 7 orang

(12,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan total skor 255. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 239,4-385 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mematuhi peraturan yang berlaku pada instansi.

Adapun tanggapan responden mengenai saya dapat mengatur waktu dengan efektif dan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Dapat Mengatur Waktu dengan Efektif dan Tidak Terburu-Buru Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	10,5%
2	Setuju	4	30	120	52,6%
3	Ragu-Ragu	3	18	54	31,6%
4	Tidak Setuju	2	3	6	5,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	210	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.39 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya dapat mengatur waktu dengan efektif dan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,5%), 30 orang (52,6%) menyatakan setuju, 18 orang (31,6%) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang (5,3%) menyatakan tidak setuju, dengan total skor 210. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai dapat mengatur waktu dengan efektif dan

tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan namun masih terdapat pegawai yang belum bisa mengatur waktu sehingga ketika mendekati waktu untuk penyerahan tugas pekerjaan pegawai mengerjakan dengan terburu-buru.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya
Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan dengan Tepat Waktu

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	7,0%
2	Setuju	4	53	212	93,0%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	232	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.40 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7,0 %), sebanyak 53 orang (93%) menyatakan setuju, dengan total skor 232. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Biaya

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menggunakan anggaran biaya pekerjaannya sesuai dengan kegunaannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Mampu
Menggunakan Anggaran Biaya Pekerjaannya Sesuai dengan Kegunaannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	33	165	57,9%
2	Setuju	4	24	96	42,1%
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	261	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.41 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu menggunakan anggaran biaya pekerjaannya sesuai dengan kegunaannya, responden sangat setuju sebanyak 33 orang (57,9%), dan 24 orang (42,1%) setuju, dengan total skor 261. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam interval 239,4-285 dan berada pada kategori sangat baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan anggaran biaya pekerjaannya sesuai dengan kegunaannya.

Adapun tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga menghemat biaya untuk tidak lembur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Menyelesaikan Pekerjaan
Dengan Tepat Waktu Sehingga Menghemat Biaya Untuk Tidak Lembur

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,3%
2	Setuju	4	48	192	84,2%
3	Ragu-Ragu	3	6	18	10,5%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Total			57	225	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.42 menunjukkan jawaban responden terhadap pernyataan saya

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga menghemat biaya untuk tidak lembur, responden sangat setuju sebanyak 3 orang (5,3%), 48 orang (84,2%) setuju, dan 3 orang (10,5%) ragu-ragu, dengan total skor 225. Dimana menurut tabel 4.32 (Kriteria penilaian kinerja pegawai) skor tersebut berada dalam intrval 193,8-238,4 dan berada pada kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga menghemat biaya untuk tidak lembur. Demikian dapat dikatakan bahwa pegawai menggunakan anggaran biaya sesuai dengan kegunaannya.

Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.43
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata – rata
Kuantitas				
1	Pegawai dapat menyelesaikan jumlah tugas pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	$57 \times 5 = 285$	233	235
2	Beban kerja pegawai seimbang dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakannya	$57 \times 5 = 285$	237	
Kualitas				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	$57 \times 5 = 285$	241	235
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	$57 \times 5 = 285$	232	
5	Saya dapat memilih tindakan yang tepat dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja	$57 \times 5 = 285$	232	
Waktu				
6	Saya datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	$57 \times 5 = 285$	255	

7	Saya dapat mengatur waktu dengan efektif dan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan	$57 \times 5 = 285$	210	232
8	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu	$57 \times 5 = 285$	232	
Biaya				
9	Saya mampu menggunakan anggaran biaya pekerjaannya sesuai dengan kegunaannya	$57 \times 5 = 285$	261	243
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga menghemat biaya untuk tidak lembur	$57 \times 5 = 285$	225	
Jumlah		2850	2358	945
Rata-rata		285	235,8	236

Sumber: Data diolah 2024

Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 57 \times 10 = 2850$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 57 \times 10 = 570$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} = 5$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{2850 - 570}{5}$$

$$= 456$$

Tabel 4.44
Pedoman Interpretasi Kinerja Pegawai

Interval	Kriteria Penilaian
2394 – 2850	Sangat Baik
1937 – 2393	Baik
1480 – 1936	Cukup Baik/ Sedang
1023 – 1479	Tidak Baik
570 – 1022	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2358. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai rata-rata paling kuat adalah biaya dengan rata-rata 243 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling lemah adalah sebesar 232 untuk waktu, dan dalam tabel klasifikasi penilaian nilai 2358 berada dalam pada iterval 1937-2393. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam klasifikasi penilaian Baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh *Work Motivation* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

Daerah kabupaten Ciamis

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *work motivation* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Serta analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Untuk mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis yang meliputi analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.45
Data Variabel *Work Motivation* dan Kinerja Pegawai

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
1	49	47	2401	2209	2303
2	47	45	2209	2025	2115
3	46	45	2116	2025	2070
4	42	43	1764	1849	1806
5	38	41	1444	1681	1558

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
6	43	43	1849	1849	1849
7	39	41	1521	1681	1599
8	34	40	1156	1600	1360
9	38	41	1444	1681	1558
10	43	43	1849	1849	1849
11	42	45	1764	2025	1890
12	41	42	1681	1764	1722
13	35	42	1225	1764	1470
14	40	41	1600	1681	1640
15	38	40	1444	1600	1520
16	40	42	1600	1764	1680
17	35	39	1225	1521	1365
18	37	42	1369	1764	1554
19	35	40	1225	1600	1400
20	35	40	1225	1600	1400
21	39	40	1521	1600	1560
22	35	40	1225	1600	1400
23	41	40	1681	1600	1640
24	37	38	1369	1444	1406
25	40	40	1600	1600	1600
26	39	42	1521	1764	1638
27	36	39	1296	1521	1404
28	35	40	1225	1600	1400
29	37	42	1369	1764	1554
30	40	42	1600	1764	1680
31	37	42	1369	1764	1554
32	40	42	1600	1764	1680
33	40	42	1600	1764	1680
34	37	41	1369	1681	1517
35	40	41	1600	1681	1640
36	40	43	1600	1849	1720
37	35	39	1225	1521	1365
38	39	41	1521	1681	1599
39	40	42	1600	1764	1680
40	41	40	1681	1600	1640
41	39	44	1521	1936	1716
42	35	40	1225	1600	1400
43	36	40	1296	1600	1440

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
44	38	40	1444	1600	1520
45	36	41	1296	1681	1476
46	41	43	1681	1849	1763
47	40	43	1600	1849	1720
48	38	40	1444	1600	1520
49	40	42	1600	1764	1680
50	37	41	1369	1681	1517
51	39	39	1521	1521	1521
52	35	42	1225	1764	1470
53	40	40	1600	1600	1600
54	37	40	1369	1600	1480
55	36	42	1296	1764	1512
56	39	41	1521	1681	1599
57	38	42	1444	1764	1596
Σ	2209	2358	86135	97712	91595

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *work motivation* dengan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah kabupaten Ciamis digunakan analisis korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{57(91595) - (2209)(2358)}{\sqrt{\{(57 \cdot 86135 - (2209)^2)\} \{57 \cdot 97712 - (2358)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{5520915 - 5208822}{\sqrt{\{4909695 - 4879681\} \{5569584 - 5560164\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{12093}{\sqrt{\{30014\} \{9420\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{12093}{\sqrt{282731880}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{12093}{16815}$$

$$r_{x_1y} = 0,719$$

Berasarkan hasil perhitungan, diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,719. Nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2019:248) atau tabel 3.5, berada pada kategori Kuat. Artinya, *work motivation* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Nilai r positif, artinya hubungan *work motivation* dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel *work motivation* terhadap kinerja pegawai, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,719^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,517 \times 100\%$$

$$KD = 51,7\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai Kd sebesar 51,7%, yang artinya *work motivation* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,7% sementara 48,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *work motivation* terhadap kinerja pegawai. Untuk itu digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,719 \sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,719^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,719 \sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,5172}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,719 \sqrt{55}}{\sqrt{1-0,5172}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,719 (7,4162)}{\sqrt{0,4828}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,333693}{0,6948}$$

$$t_{hitung} = 7,676$$

Maka hasil uji t_{hitung} dari pengaruh *work motivation* terhadap kinerja pegawai adalah 7,676. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara untuk menghitung t_{tabel} dengan derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) ialah dengan rumus $df = n-k$, atau $df = 57-2 = 55$. Sedangkan nilai t_{tabel} 55 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. atau $7,676 > 1,673$. Jadi, dari hasil perhitungan tersebut maka *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh *work motivation* terhadap kinerja pegawai dapat diterima/ teruji kebenarannya.

4.1.4.2 Pengaruh *Happiness at Work* Terhadap Kinerja pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Ciamis

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t, sebagai berikut:

Tabel 4.46
Data Variabel *Happiness at Work* dan Kinerja Pegawai

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	49	47	2401	2209	2303
2	46	45	2116	2025	2070
3	46	45	2116	2025	2070
4	45	43	2025	1849	1935
5	39	41	1521	1681	1599
6	40	43	1600	1849	1720
7	40	41	1600	1681	1640
8	37	40	1369	1600	1480
9	40	41	1600	1681	1640
10	38	43	1444	1849	1634
11	39	45	1521	2025	1755
12	42	42	1764	1764	1764
13	41	42	1681	1764	1722
14	39	41	1521	1681	1599
15	37	40	1369	1600	1480
16	42	42	1764	1764	1764
17	35	39	1225	1521	1365
18	41	42	1681	1764	1722
19	39	40	1521	1600	1560
20	36	40	1296	1600	1440
21	37	40	1369	1600	1480

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
22	37	40	1369	1600	1480
23	38	40	1444	1600	1520
24	40	38	1600	1444	1520
25	40	40	1600	1600	1600
26	38	42	1444	1764	1596
27	40	39	1600	1521	1560
28	39	40	1521	1600	1560
29	40	42	1600	1764	1680
30	40	42	1600	1764	1680
31	38	42	1444	1764	1596
32	38	42	1444	1764	1596
33	38	42	1444	1764	1596
34	35	41	1225	1681	1435
35	36	41	1296	1681	1476
36	35	43	1225	1849	1505
37	35	39	1225	1521	1365
38	37	41	1369	1681	1517
39	37	42	1369	1764	1554
40	35	40	1225	1600	1400
41	38	44	1444	1936	1672
42	39	40	1521	1600	1560
43	36	40	1296	1600	1440
44	39	40	1521	1600	1560
45	38	41	1444	1681	1558
46	42	43	1764	1849	1806
47	38	43	1444	1849	1634
48	38	40	1444	1600	1520
49	39	42	1521	1764	1638
50	38	41	1444	1681	1558
51	39	39	1521	1521	1521
52	41	42	1681	1764	1722
53	37	40	1369	1600	1480
54	36	40	1296	1600	1440
55	37	42	1369	1764	1554
56	37	41	1369	1681	1517
57	40	42	1600	1764	1680
Σ	2216	2358	86596	97712	91838

Sumber: data Diolah Tahun 2024

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *happiness at work* dengan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah kabupaten Ciamis digunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{57(91838) - (2216)(2358)}{\sqrt{\{(57.86596 - (2216)^2)\} \{57.97712 - (2358)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{5234766 - 5225328}{\sqrt{\{4935972 - 4910656\} \{5569584 - 5560164\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{9438}{\sqrt{\{25316\} \{9420\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{9438}{\sqrt{238476720}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{9438}{15443}$$

$$r_{x_2y} = 0,611$$

Berasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,611. Nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2019:248) atau tabel 3.6 berada pada kategori kuat. Artinya, *happiness at work* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Nilai *r* positif, artinya hubungan *happiness at work* dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel *work motivation*

terhadap kinerja pegawai, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,611^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,3735 \times 100\%$$

$$KD = 37,4\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa persentase pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai sebesar 37,4%, sementara 62,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *happiness at work* terhadap kinerja pegawai. Untuk itu digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,611 \sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,611^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,611 \sqrt{55}}{\sqrt{1-0,3735}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,611 (7,4162)}{\sqrt{0,6265}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,5325}{0,7915}$$

$$t_{hitung} = 5,726$$

Maka hasil uji t_{hitung} dari pengaruh *happines at work* terhadap kinerja

pegawai adalah 5,726. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara untuk menghitung t_{tabel} dengan derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) ialah dengan rumus $df = n - k$, atau $df = 57 - 2 = 55$. Sedangkan nilai t_{tabel} 55 dengan dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. atau $5,726 > 1,673$. Jadi, dari hasil perhitungan tersebut maka *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai dapat diterima/ teruji kebenarannya.

4.1.4.3 Pengaruh *Work Motivation* dan *Happiness at Work* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Untuk mengetahui pengaruh *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis yang meliputi analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji f dan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.47

Data Variabel *Work Motivation*, *Happiness at Work* dan Kinerja Pegawai

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	49	49	47	2401	2401	2209	2303	2303	2401
2	47	46	45	2209	2116	2025	2115	2070	2162
3	46	46	45	2116	2116	2025	2070	2070	2116
4	42	45	43	1764	2025	1849	1806	1935	1890
5	38	39	41	1444	1521	1681	1558	1599	1482

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
6	43	40	43	1849	1600	1849	1849	1720	1720
7	39	40	41	1521	1600	1681	1599	1640	1560
8	34	37	40	1156	1369	1600	1360	1480	1258
9	38	40	41	1444	1600	1681	1558	1640	1520
10	43	38	43	1849	1444	1849	1849	1634	1634
11	42	39	45	1764	1521	2025	1890	1755	1638
12	41	42	42	1681	1764	1764	1722	1764	1722
13	35	41	42	1225	1681	1764	1470	1722	1435
14	40	39	41	1600	1521	1681	1640	1599	1560
15	38	37	40	1444	1369	1600	1520	1480	1406
16	40	42	42	1600	1764	1764	1680	1764	1680
17	35	35	39	1225	1225	1521	1365	1365	1225
18	37	41	42	1369	1681	1764	1554	1722	1517
19	35	39	40	1225	1521	1600	1400	1560	1365
20	35	36	40	1225	1296	1600	1400	1440	1260
21	39	37	40	1521	1369	1600	1560	1480	1443
22	35	37	40	1225	1369	1600	1400	1480	1295
23	41	38	40	1681	1444	1600	1640	1520	1558
24	37	40	38	1369	1600	1444	1406	1520	1480
25	40	40	40	1600	1600	1600	1600	1600	1600
26	39	38	42	1521	1444	1764	1638	1596	1482
27	36	40	39	1296	1600	1521	1404	1560	1440
28	35	39	40	1225	1521	1600	1400	1560	1365
29	37	40	42	1369	1600	1764	1554	1680	1480
30	40	40	42	1600	1600	1764	1680	1680	1600
31	37	38	42	1369	1444	1764	1554	1596	1406
32	40	38	42	1600	1444	1764	1680	1596	1520
33	40	38	42	1600	1444	1764	1680	1596	1520
34	37	35	41	1369	1225	1681	1517	1435	1295
35	40	36	41	1600	1296	1681	1640	1476	1440
36	40	35	43	1600	1225	1849	1720	1505	1400
37	35	35	39	1225	1225	1521	1365	1365	1225
38	39	37	41	1521	1369	1681	1599	1517	1443
39	40	37	42	1600	1369	1764	1680	1554	1480
40	41	35	40	1681	1225	1600	1640	1400	1435
41	39	38	44	1521	1444	1936	1716	1672	1482
42	35	39	40	1225	1521	1600	1400	1560	1365

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
43	36	36	40	1296	1296	1600	1440	1440	1296
44	38	39	40	1444	1521	1600	1520	1560	1482
45	36	38	41	1296	1444	1681	1476	1558	1368
46	41	42	43	1681	1764	1849	1763	1806	1722
47	40	38	43	1600	1444	1849	1720	1634	1520
48	38	38	40	1444	1444	1600	1520	1520	1444
49	40	39	42	1600	1521	1764	1680	1638	1560
50	37	38	41	1369	1444	1681	1517	1558	1406
51	39	39	39	1521	1521	1521	1521	1521	1521
52	35	41	42	1225	1681	1764	1470	1722	1435
53	40	37	40	1600	1369	1600	1600	1480	1480
54	37	36	40	1369	1296	1600	1480	1440	1332
55	36	37	42	1296	1369	1764	1512	1554	1332
56	39	37	41	1521	1369	1681	1599	1517	1443
57	38	40	42	1444	1600	1764	1596	1680	1520
Σ	2209	2216	2358	86135	86596	97712	91595	91838	86166

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *work motivation* dan *happiness at work* dengan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah kabupaten Ciamis digunakan analisis korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *work motivation* (X₁) dan *happiness at work* (X₂) sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai r_{x_1y} dan r_{x_2y} adalah berturut turut 0,719 dan 0,611. Sedangkan nilai untuk $r_{x_1x_2}$ belum diketahui, sehingga sebelum mensubstitusikan nilai r kedalam rumus korelasi ganda diatas, maka terlebih dahulu mencari $r_{x_1x_2}$ dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)\} \{(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)\}}}$$

$$R_{X_1X_2} = \frac{57(86166) - (2209)(2216)}{\sqrt{\{(57.86135) - (2209)^2\} \{57.86596 - (2216)^2\}}}$$

$$R_{X_1X_2} = \frac{4911462 - 4895144}{\sqrt{\{4909695 - 4879681\} \{5569584 - 5560164\}}}$$

$$R_{X_1X_2} = \frac{16318}{\sqrt{\{30014\} \{25316\}}}$$

$$R_{X_1X_2} = \frac{16318}{\sqrt{759834424}}$$

$$R_{X_1X_2} = \frac{16318}{27565}$$

$$R_{X_1X_2} = 0,592$$

Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,592, berdasarkan penafsiran tingkat korelasi seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.7 Sugiyono (2019:248), $r = 0,592$ berada pada kategori sedang dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara *work motivation* dengan *happiness at work* dinyatakan memiliki hubungan yang sedang.

Selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi ganda berikut ini:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,719^2 + 0,611^2 - 2(0,719)(0,611)(0,592)}{1 - 0,592^2}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,5172 + 0,3735 - 0,5204}{1 - 0,3504}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,8908 - 0,5204}{0,6469}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,3704}{0,6469}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{0,57017}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = 0,755$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai sebesar 0,755. Nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2019:248) atau tabel 3.8 nilai 0,755 berada pada kategori kuat. Artinya, dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) dua variabel bebas antara *work motivation* (X_1) dan *happiness at work* (X_2) secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai r positif, artinya hubungan *work motivation* dan *happiness at work* dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai, digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,755^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,570 \times 100\%$$

$$KD = 57, \%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa persentase pengaruh *work motivation* (X_1) dan *happiness at work* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 57%, sementara 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai, maka penulis akan menguji dengan menggunakan statistik uji F, yaitu untuk menguji kebenaran nilai pengaruh seluruh variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y . Untuk itu digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

$$F = \frac{0,755^2/2}{(1 - 0,755^2)/(57 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,5702/2}{(1 - 0,5702)/54}$$

$$F = \frac{0,2851}{0,4298/54}$$

$$F = \frac{0,2851}{0,007960}$$

$$F = 35,815$$

Maka hasil uji f atau uji signifikansi dari pengaruh *work motivation* (X_1) dan *happiness at work* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 35,815. Korelasi dapat

dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, Sementara untuk menghitung F_{tabel} ialah dengan rumus $df = n-k-1$, atau $df = 57-2-1 = 54$. Maka nilai f_{tabel} 54 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 3,17 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $35,815 > 3,17$, Jadi dari hasil perhitungan maka *work motivation* (X_1) dan *happiness at work* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai dapat diterima/ teruji kebenarannya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun rumus statistik untuk persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika X_1 dan $X_2 = 0$

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

$x_1 x_2$ = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

Dari tabel 4.46 dapat diketahui sebagai berikut:

$$\sum n = 57$$

$$\sum X_1 = 2209$$

$$\sum X_2 = 2216$$

$$\sum Y = 2358$$

$$\sum X_1^2 = 86135$$

$$\sum X_2^2 = 86596$$

$$\sum Y^2 = 97712$$

$$\sum X_1 Y = 91595$$

$$\sum X_2 Y = 91838$$

$$\sum X_1 X_2 = 86166$$

Masukkan hasil dari nilai-nilai statistik kedalam rumus:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 86135 - \frac{(4879681)}{57} = 5265614$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 86596 - \frac{(4910656)}{57} = 4441404$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 97712 - \frac{(5560164)}{57} = 1652632$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 91595 - \frac{(2209)(2358)}{57} = 2121579$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 91838 - \frac{(2216)(2358)}{57} = 1655789$$

$$\begin{aligned} \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \\ &\frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 86166 - \frac{(2209)(2216)}{57} = 2862807 \end{aligned}$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b_1 , b_2 dan a , yaitu sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(4441404)(2121579) - (2862807)(1655789)}{(5265614)(4441404) - (2862807)^2}$$

$$b_1 = \frac{9422788 - 4740206}{23386717 - 8195664}$$

$$b_1 = \frac{46826}{151911}$$

$$b_1 = 0,308$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(5265614)(1655789) - (2862807)(2121579)}{(5265614)(4441404) - (2862807)^2}$$

$$b_2 = \frac{8718748 - 6073671}{23386717 - 8195664}$$

$$b_2 = \frac{26451}{151911}$$

$$b_2 = 0,174$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

$$a = \frac{2358 - 0,308 \cdot 2209 - 0,174 \cdot 2216}{57}$$

$$a = \frac{1291233}{57}$$

$$a = 22,653$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, dapat disusun pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,653 + 0,308X_1 + 0,174X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui:

- a) Nilai konstanta sebesar 22,653 berarti bahwa jika seluruh variabel independen dianggap konstan yaitu *work motivation* dan *happiness at work* maka nilai variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan sebesar 22,653.
- b) Nilai koefisien regresi *work motivation* sebesar 0,308, berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 poin *work motivation* (variabel *happiness at work* dianggap bernilai 0), maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,308.
- c) Nilai koefisien *happiness at work* sebesar 0,174, berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 poin *happiness at work* (variabel *work motivation* dianggap bernilai 0), maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,174.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Work motivation adalah hal pokok yang harus dimiliki agar pegawai bisa berkontribusi lebih dalam pekerjaannya. *Work motivation* yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam bekerja, mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, meningkatnya kegairahan dan kemauan bekerja dengan sukarela tersebut akan meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, produktif dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator *work*

motivation yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Bayu Fadillah et,al (2013) yaitu; tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja serta pekerjaan yang menantang. Dimana berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa *work motivation* yang dimiliki para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis memiliki skor 2209 dan berada pada kriteria penilaian Baik. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,719 dan analisis koefisien determinasi sebesar 51,7%, yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 51,7%. Selanjutnya hasil uji signifikansi secara parsial dengan derajat kebebasan pembilang $df = n-2$ (55) dan α (0,05) diperoleh bobot $t_{hitung} = 7,676$ dan bobot $t_{tabel} = 1,673$ atau $7,676 > 1,673$. Maka dari hasil perhitungan tersebut *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan *work motivation* pegawai akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariadi & Heryanda (2020:223) yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ketika motivasi rendah maka kinerja para pegawai menjadi rendah, jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi”.

4.2.2 Pengaruh *Happiness at Work* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Happiness at work merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif

yang dirasakan oleh individu atau pegawai, yang memungkinkan pegawai untuk memaksimalkan kinerja dan potensinya. Untuk itu, *happiness at work* memberi banyak kontribusi baik untuk organisasi maupun individu. *Happiness at work* memiliki dua dimensi yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam diri individu itu sendiri, kedua dimensi tersebut berkembang menjadi suatu kesatuan dan dapat mengukur kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salahsatunya *happiness at work* yang harus dimiliki para pegawai di suatu organisasi atau instansi. *Happiness* atau kebahagiaan dalam bentuk suasana hati dan emosi yang menyenangkan serta sikap positif lingkungan kerja tersebut mampu membuat pegawai memaksimalkan kinerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator *happiness at work* yang dikemukakan oleh Aminingsih & Widyantoro (2023) yaitu; kepuasan hidup, hubungan antar pribadi, penegasan diri serta kesehatan fisik dan mental. Dimana berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa *happiness at work* yang dirasakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis memiliki skor 2216 dan berada pada kriteria penilaian Baik. Dengan indikator tertinggi pada indikator penegasan diri, dan yang terendah yaitu indikator hubungan antar pribadi. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,611 dan analisis koefisien determinasi sebesar 37,4%, yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa *happiness at work* memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 37,4%. Selanjutnya hasil uji signifikansi secara parsial dengan derajat kebebasan pembilang $df = n-2$ (55) dan α (0,05) diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,762$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,673$ atau $5,762 > 1,673$. Maka dari

hasil perhitungan tersebut *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *happiness at work*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh.Gerry A. Sumakud & Irvan Trang (2021:438) menunjukkan bahwa “Kebahagiaan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kebahagiaan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai”.

4.2.3 Pengaruh *Work Motivation* dan *Happiness at Work* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran kerja yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau instansi tentu menginginkan seluruh pegawainya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari setiap pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan akan menjadi tidak efektif apabila banyaknya pegawai yang tidak memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, hal –hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi atau instansi. Kinerja pegawai yang optimal

dapat dicapai diantaranya dengan melalui kombinasi antara *work motivation* dan *happiness at work*. Memahami *work motivation* dan *happiness at work* sangat penting terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis memiliki skor 2358 dan berada pada kriteria penilaian Baik. Dan dapat diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi antara *work motivation* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,755 yang artinya *work motivation* dan *happiness at work* memiliki korelasi (hubungan) yang kuat dengan kinerja pegawai. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 57% dipengaruhi oleh *work motivation* dan *happiness at work*. Kemudian uji signifikansi dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 35,815 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,17$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,815 > 3,17$. Artinya, *work motivation* dan *happiness at work* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 22,653 + 0,308X_1 + 0,174X_2$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work motivation* dan *happiness at work* secara bersama sama (simultan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, dipengaruhi oleh *work motivation* dan *happiness at work*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasrich R. Mustapa et. al (2022: 340) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

“Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.