

# PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI

RARA PUTRI AYU, S.AP<sup>1</sup>  
VIVI HERLINA, S.IP., S.E., M.M<sup>2</sup>, AWAL KHAIRI, S.Sos., M.AP<sup>3</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

[Raraputriayu97@gmail.com](mailto:Raraputriayu97@gmail.com)

[Viviherlina124@gmail.com](mailto:Viviherlina124@gmail.com)

[Awalkhairi@gmail.com](mailto:Awalkhairi@gmail.com)

## ABSTRACT

*Respondents in this study were 20 ASN with the status of civil Servants. The analysis tools used in this research were Simple Linear regression, Multiple Linear Regression and path Analysis, by performing regression tests. The results of the study show that : 1. Additional income improvement has no significant effect on morale, it is known that the profit is  $1,373 < 2.101$  with a significant level of  $0,186$  (significance  $> 5\%$ ). (X) against morale (Y). 2. Job Satisfaction has a positive and significant effect on performance, it is known that the table is  $2.415 > 2.101$  with a significant level of  $0,027$  (significance  $< 0,05\%$ ) so there is a significant influence between Job Satisfaction (Z) against Performance (Y). 3. Improvements in income and Job Satisfaction together have a positive effect on performance, this is evidenced by the score of  $80.422 > 3,55$  with a significant of  $0,000$  because of that ( $80.422 > 3,55$ ) than  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Significance is less than  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), so it can be abbreviated that additional repair pen income and job satisfaction together have a positive and significant impact on the Work Enthusiasm at the Head Office Depati Tujuh. 4. Through path analysis and run in this research shows that the Additional income improvement variable has a positive and significant effect on morale and job satisfaction as a mediator significance level :  $59\%$ . For t-test at the level of significance  $0,05$  and  $df = 20 - 2 = 18$ , Because  $t_{hitung}$  is  $2.883$ , it can be concluded that the mediation coefficient of  $1.270302$  is significant. Improvement in income towards Work Morale at Kantor Camat Depati Tujuh.*

**Additional keywords :** *for improvement of income, enthusiasm and job satisfact*

## ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah ASN yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analysis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 2.101$  dengan tingkat signifikan  $0,186$  (signifikansi  $> 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y). 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, diketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2.101$  dengan tingkat signifikan  $0,027$  (signifikansi  $< 5\%$ ). Maka

terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh. 4. Melalui *Path Analysis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.

Kata kunci : Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja.

## I. PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal ASN. Pada bagian Penjelasan Umum menyebutkan, manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh, dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik PNS Pusat maupun PNS Daerah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri.

Kebijakan pemberian TPP tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci pada umumnya dan Aparatur di kecamatan untuk mencapai atau meningkatkan kinerjanya. Namun dari pengamatan awal peneliti di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci, masih nampak fenomena sebagai berikut :

1. Waktu kerja dihitung berdasarkan data waktu aktivitas yang dilakukan pegawai minimal dalam satu hari kerja dihitung berdasarkan menit, yaitu 300 menit perhari kerja, namun data ini hanya sekedar laporan saja,. Tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Berdasarkan laporan hasil kerja yang dicapai pegawai seringkali memenuhi target, bahkan melampaui target, namun kenyataannya hasil kerja yang dilaporkan hanya sebatas laporan saja.

Sehubungan dengan hal diatas, masih sering ditemui dikalangan pegawai staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan Pengamatan awal penulis berkaitan dengan semangat kerja, maka ditemui fenomena sebagai berikut :

1. Didalam laporan Absen Pegawai rata-rata pegawai hadir tepat waktu, namun seringkali setelah mengisi absen pegawai meninggalkan kantor dan kembali disaat absensi jam pulang.
2. Kurangnya kesediaan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu fenomena yang berhubungan dengan Semangat Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang dilakukan pegawai seringkali dianggap menjadi beban bukan sebagai kewajiban, sehingga kurangnya semangat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Promosi terhadap pegawai seringkali berdasarkan kedekatan pegawai dengan atasan, bukan berdasarkan prestasi atau keahlian pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang bagi pegawai lain.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa di satu pihak kebijakan pemberian TPP untuk PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja aparaturanya; namun kenyataannya menunjukkan semangat kerja rendah. Permasalahan ini menarik untuk dikaji melalui penelitian, sehingga dalam penulisan skripsi ditetapkan tema/judul penelitian yaitu **“Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai dan Semangat Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
2. Mengetahui Semangat Kerja pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
3. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
4. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.

## 1.4 Tinjauan Pustaka

#### 1.4.1 Konsep Keuangan Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, yang dimaksud Keuangan Daerah adalah semua hak dan Kewajiban Daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang serta segala bentuk kekayaan yang dapat dijadikan milik daerah berhubung dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.

#### 1.4.2. Konsep Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang Rupiah. Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*). Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Kenyataan bahwa gaji PNS tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku korupstif PNS. Demikian pula, sikap toleransi PNS terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi semakin meluas di seluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia merupakan salah satu Negara yang terkorup di dunia sehingga harus segera dicarikan solusinya.

Kebijakan pemberian honorarium kepada PNS yang selama ini dilakukan hanya terbatas kepada PNS yang terlibat pada kegiatan proyek, pada unit kerja teknis tertentu justru menimbulkan ketimpangan dan berpotensi menyulut kecemburuan antar PNS. Kondisi tersebut mengakibatkan demotivasi kerja bagi sebagian besar PNS. Usaha telah dilakukan oleh beberapa pemerintah dalam mencari solusi untuk mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Cara yang diterapkan yaitu dengan memberikan kompensasi Tambahan tambahan penghasilan secara merata kepada seluruh pegawai.

##### 1.4.2.1. Dasar Hukum Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada penjelasan pasal 63 menegaskan, “Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka [peningkatan kesejahteraan pegawai](#) berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”. Demikian pula di dalam pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, “Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya”.

Pendekatan untuk memberikan kompensasi Tambahan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Harapan kebijakan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya.

Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang ditetapkan. Pemerintah di daerah dapat memberlakukan sanksi yang tegas bagi pegawai yang menerima suap dalam memberikan layanan masyarakat.

#### **1.4.2.2. Kompensasi Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP)**

Pegawai atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawakan, dan pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik instansi/perusahaan.

Pengertian kompensasi yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain :

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011, 239).
2. Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2011, 461).
3. Kompensasi adalah sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Andrew yang dialih bahasakan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, 83).

#### **1.4.2.3. Tujuan Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015.120) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

##### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

##### **3. Pengadaan Efektif**

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

##### **4. Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

##### **5. Stabilitas Pegawai/Karyawan**

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

##### **6. Kinerja Pegawai**

Memberikan balas jasa yang cukup besar maka Kinerja Pegawai karyawan akan semakin baik.

##### **7. Pengaruh Serikat Buruh**

Program kompensasi yang berjalan dengan baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

##### **8. Pengaruh Pemerintah**

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

#### **1.4.2.4. Asas Kompensasi Tambahan Perbaikan Penghasilan**

Menurut Hasibuan (Suparno;2015.122) asas kompensasi TPP berdasarkan asas adil, layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku :

##### **a. Asas Adil**

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

##### **b. Asas Layak dan Wajar**

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

#### **1.4.2.5. Jenis Kompensasi Tambahan Perbaikan Penghasilan**

Menurut Triton (2012.125), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

##### **1. Kompensasi yang bersifat *financial***

Kompensasi yang bersifat *financial* adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

##### **2. Kompensasi yang bersifat *non- financial***

Kompensasi ini diberikan dengan maksud mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

#### **1.4.2.6. Indikator Tambahan Perbaikan Penghasilan**

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015.124), indikator pembayaran Tambahan Perbaikan Penghasilan yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

##### **a. Sistem Waktu**

##### **b. Sistem Hasil**

##### **c. Sistem Borongan**

## **II. METODE PENELITIAN**

### **2.2. Metode Penelitian**

#### **2.2.1. Pendekatan Penelitian yang Digunakan**

Untuk menganalisis pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian.

#### **2.2.2. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil

dan Tenaga Honorer pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 39 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28 ) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel yang berstatus Pegawai Negeri Sipil saja, tidak termasuk Tenaga Honorer dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang.

### 2.2.3. Responden

Menurut Sugiyono (2011:162) Responden adalah orang yang menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden dalam penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 20 orang.

### 2.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden.

### 2.2.5. Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang akan diteliti . dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan merupakan individu dari sampel yang merupakan keseluruhan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah sebanyak 28 orang.

### 2.2.6. Interpretasi Data

#### 1). Skala Likert

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju	( SS )	Skor 4
2. Setuju	( S )	Skor 3
3. Kurang Setuju	( KS )	Skor 2
4. Sangat Tidak Setuju	( STS )	Skor 1

#### 2). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0.05$  maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r=0.3$ .(Arikunto,2008:72)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan kriterium uji bila correlated item – total correlation lebih besar dibandingkan dengan 0.3 maka data merupakan construck yang kuat (valid) (Masrun dalam Sugiyono, 2009:188).

#### 3). Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan, data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis.

#### 4). Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:90) Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana dengan penyelesaian menggunakan SPSS versi 16.00. bentuk persamaan untuk analisa regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + bX \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Semangat Kerja)

a : Konstanta

b : Koefesien regresi variable terikat.

X : Prediktor (Tambahkan Perbaikan Penghasilan)

#### 5). Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 6). Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung atau Intervening (Perantara)

Uji Efek Mediasi atau Intervening sering juga disebut *Path Analisis* (Analisis Jalur) merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode Analisa Jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebuah akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Imam Ghozali, 2012).



Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*) Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Variabel tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c-c')$  dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dapat dihitung dengan rumus *Sobel test* dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

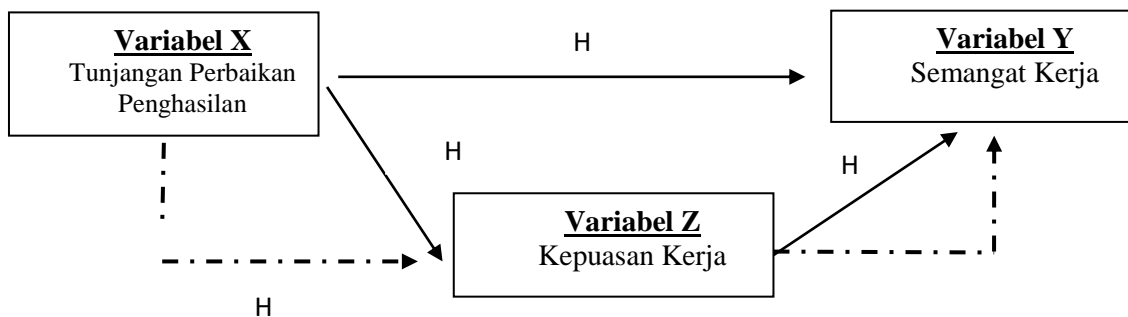
$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai  $t_{hitung}$  diketahui, kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2012 : 225).

Hubungan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja dimediasi Semangat Kerja dapat digambarkan dalam *path analysis* pada gambar 1.2 sebagai berikut :

**Gambar 1.2.**

**Path Analysis Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja dimediasi Semangat Kerja**



Kemudian dilakukan Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat kerja dan implikasinya terhadap Semangat Kerja. Dalam Regresi Linear Berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X), yaitu Tambahan Perbaikan Penghasilan.
2. Variabel Intervening (Z), Yaitu Semangat Kerja.
3. Variabel Terikat (Y), Yaitu Semangat Kerja.

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = b_1 X_1 + b_2 Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

B<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien garis regresi

X = Tunjangan Perbaikan Penghasilan

Z = Semangat Kerja  
e = *residual* atau *prediction error*

## 7). Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 16.00. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan formasi H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub>

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, maka variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, maka variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. *Level Of Significant*

Jika Sig > 0,05 (α) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Jika Sig < 0,05 (α) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

c. Menentukan Kriteria Pengujian

H<sub>0</sub> ditolak apabila t hitung < t tabel

H<sub>1</sub> ditolak apabila t hitung > t tabel

Kesimpulan :

Apabila t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> diterima, artinya tidak ada pengaruh.

### 2. Uji Hipotesis F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel X dan Z terhadap variabel Y, dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika Sig F > 0,05 (α) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Jika Sig F < 0,05 (α) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

#### 2.2.7. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan adanya isu yang berkembang tentang Semangat Kerja aparatur sipil negara dan kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Interpretasi Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan juli 2020 dengan kuisiner dan mengambil data yang di perlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Depati Tujuh, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 20 orang. rincian penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	20	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	20	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	-	-

5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	100	100%
---	---	-----	------

Sumber : Data Primer diolah 2020

### 3.2. Pengujian Validasi dan Reliabilitas Data

#### 3.2.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Apabila nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,378$  pada  $n=20$ ,  $df=18$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid (Sugiono, 2016;177).

Hasil pengujian validitas variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan**

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tbel	Keterangan
1	X1	0.406	0.378	Valid
2	X2	0.640	0.378	Valid
3	X3	0.767	0.378	Valid
4	X4	0.777	0.378	Valid
5	X5	0.646	0.378	Valid
6	X6	0.410	0.378	Valid
7	X7	0.791	0.378	Valid
8	X8	0.844	0.378	Valid
9	X9	0.750	0.378	Valid
10	X10	0.559	0.378	Valid
11	X11	0.737	0.378	Valid
12	X12	0.795	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Selanjutnya hasil pengolahan data melalui uji validitas terhadap item pertanyaan untuk Variabel Y dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----	-----------------	----------	---------	------------

1	Y1	0.553	0.378	Valid
2	Y2	0.747	0.378	Valid
3	Y3	0.846	0.378	Valid
4	Y4	0.398	0.378	Valid
5	Y5	0.683	0.378	Valid
6	Y6	0.746	0.378	Valid
7	Y7	0.598	0.378	Valid
8	Y8	0.651	0.378	Valid
9	Y9	0.690	0.378	Valid
10	Y10	0.673	0.378	Valid
11	Y11	0.721	0.378	Valid
12	Y12	0.617	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validasi Variabel (Z) Kepuasan Kerja**

No	Item pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Z1	0.470	0.378	Valid
2	Z2	0.413	0.378	Valid
3	Z3	0.506	0.378	Valid
4	Z4	0.684	0.378	Valid
5	Z5	0.747	0.378	Valid
6	Z6	0.639	0.378	Valid
7	Z7	0.476	0.378	Valid
8	Z8	0.807	0.378	Valid
9	Z9	0.837	0.378	Valid
10	Z10	0.746	0.378	Valid
11	Z11	0.493	0.378	Valid
12	Z12	0.745	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan Tabel 3.2, Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja yang mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau lebih besar dari 0,378 ( pada  $df = 18$ ), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja adalah valid.

### 3.2.2. Uji Reliabilitas

Sugiono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjildan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,5 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang

cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,5 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel,

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat di tampilkan dalam Tabel 3.5 di bawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tambahan Perbaikan Penghasilan	0,793	Reliabel
2	Semangat Kerja	0.765	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,763	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini digunakan SPSS versi 16.00 dengan melakukan Uji “One – Smple Kolmogorov-Smirnov Test”, yaitu jika nilai Signifikansi *Asiym.Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil/output SPSS sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

### 3.4. Uji linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linearitas yaitu dapat dilihat dengan nilai *sig. Linearity* > 0,05 maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16.00 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dengan variabel Semangat Kerja.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Linearitas Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Tambahan	Between Groups	(Combined)	442.750	11	40.250	12.267	.001
		Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000

Perbaikan Penghasilan	Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
	Within Groups	26.250	8	3.281		
	Total	469.000	19			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dengan variabel Kepuasan Kerja.

### 3.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji F ANOVA <sup>a</sup>**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.169	2	212.084	80.422	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.831	17	2.637		
	Total	469.000	19			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Tambahan Perbaikan Penghasilan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 3.12 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 80,422 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,00 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (  $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Depati Tujuh.

#### 3.5.2 Secara Parsial ( Uji T )

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independennya tetap/dikendalikan. Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.689	3.662		.188	.853
Tambahan Perbaikan Penghasilan	.297	.216	.349	1.377	.186
Semangat Kerja	.683	.283	.612	2.415	.027

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

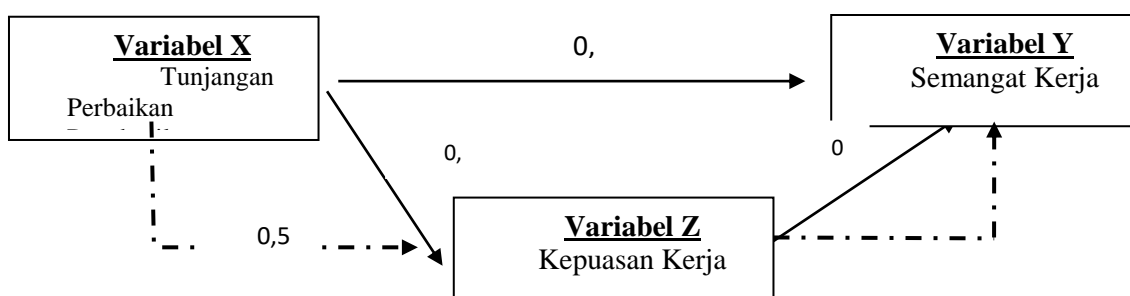
1. **Tambahan Perbaikan Penghasilan**  
Berdasarkan tabel diatas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 2.101$  dengan tingkat signifikan 0,186 ( signifikan  $> 5\%$  ) Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y).
2. **Semangat Kerja**  
Berdasarkan Tabel diatas di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2.101$  dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi  $< 5\%$ ) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).

### 3.6. Path Analisis (Analisis Jalur)

Untuk menguji Variabel intervening digunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 213:249).

Berdasarkan tabel 3.7 dan tabel 3.10 diatas, maka kemudian menghasilkan path analisis jalur seperti dibawah ini :

**Gambar 3.1**  
**Model Jalur Path Analisis**



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja adalah sebesar  $(c')$  0,728.
2. Pengaruh tidak langsung Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja adalah  $(a) \times (b) = 0,794 \times 0,683 = 0,542302$ .
3. Pengaruh Total Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja yaitu : Pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung  $c' + (a+b) = 0,728 + 0,542302 = 1.270302$ .

Maka pengaruh total X terhadap Y sebesar 1.270302.

Untuk mengetahui tingkat mediasi variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja melalui Semangat Kerja maka standar *error* dari *Koefisien indirect effect*) dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\
 &= \sqrt{(0,683)^2 (0,072)^2 + (0,794)^2 (0,228)^2 + (0,072)^2 (0,228)^2} \\
 &= \sqrt{(0,466989 \times 0,005184) + (0,630436 \times 0,051984) + (0,0051984 \times 0,051984)} \\
 &= \sqrt{0,002421 + 0,032773 + 0,00027} \\
 &= \sqrt{0,035464} = \mathbf{0,188}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{Ab}{S_{ab}} \\
 &= \frac{0,542}{0,188} \\
 &= \mathbf{2,883}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Semangat Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1,373 < 2,101$  dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi  $> 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2,415 > 2,101$  dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi  $< \% 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).
3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80,422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.
4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat



Kerja dengan Semangat Kerja sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Semangat Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, dan seluruh keluargaku yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga serta do'a restu yang telah dilafazkan untuk penulis.
2. Ibu Vivi Herlina, S.IP, S.E., M.M, selaku Pembimbing Utama dan Bapak Awal Khairi, S.Sos. M.AP selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Bapak Ketua STIA-NUSA MURLINUS, SH., M.H beserta staf akademik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
4. Bapak/Ibu Dosen, Pegawai STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Bapak Helmi Edisa, S.E., M.M selaku Supervisor Posko 1 dan Teman-teman KKN lainnya serta masyarakat di Nagari Lunang Utara. Terima kasih karena kalian Penulis belajar bagaimana hidup dengan orang baru, lingkungan baru serta menambah keluarga baru.
6. Kepada Mahasiswa/i STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberi motivasi dan semangat kepada Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih untuk BTS (*Bangtan Sonyeondan*). Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang telah menemani hari-hari Penulis dengan mendengar lagu yang penuh motivasi, selalu memberikan hiburan dan menjadi *moodbooster* disaat peneliti lelah dan ketenangan untuk melihat dari perspektif yang lebih baik dan menjadi inspirasi selama penyelesaian skripsi ini.
8. Terima kasih seluruh *mutuals* ARMY Indonesia atas pendengaran, pemikiran dan perhatian yang selalu diberikan kepada Penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Para sahabat-sahabatku Huang May, Winda SeokJinie, Novalinda, Yela Santiya, Sisi Mardawati yang senantiasa memberi semangat dan Do'a yang terbaik dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan kontribusi, arahan dan dorongan kepada Penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.

- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalialia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalialia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pengeolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada asal 39.

Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Permendagri no. 13 tahun 2006, Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pasal 39 ayat (2).

Peraturan Bupati No. 26.b Tahun 2018, tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS di Lingkup Kabupaten Kerinci.

Peraturan Bupati Kerinci No. 37 Tahun 2018, Tentang Launching e-RK ASN Kabupaten Kerinci.