



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang kesejahteraan sosial dan melaksanakan sebagai kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta tugas pembantuan.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan pegawai instansi pemerintah tersebut, karena bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan instansi pemerintah tetapi juga menjadi sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan suatu usaha, setiap instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu instansi pemerintah akan semakin tergantung pada kualitas pegawainya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan. Dan satu hal yang paling penting di dalam instansi pemerintah dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi yang canggih, melainkan pada aspek sumber daya manusia. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014 : 09) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Supardi (2016), untuk melihat keberhasilan atau perkembangan suatu pegawai dapat dilihat melalui kinerja kerja pegawai. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, instansi pemerintah perlu memperhatikan pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pengaruh semangat kerja,

pengaruh kepuasan kerja, dan pengaruh kepercayaan diri. Dengan memperhatikan pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka instansi pemerintah dapat lebih mengetahui serta lebih memahami kebutuhan dan keinginan pegawainya sehingga pegawai bisa merasa nyaman bekerja ataupun lebih merasa lebih diperhatikan oleh instansi pemerintah, serta pegawai dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara lebih baik lagi untuk ke depannya. Oleh sebab itu Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara harus memberikan kenyamanan bekerja kepada pegawainya pada saat bekerja, ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai.

Permen PAN & RB No.6 Tahun 2022 Pasal 1 yang berbunyi: (1) “Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun”. (2) “Ekspektasi kinerja yang selanjutnya disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai”. Berikut ini adalah daftar penilaian sasaran keinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara:

**Tabel 1.1. Daftar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja	Target	Perpektif	Realisasi
1	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pengelolaan pelayanan publik yang didukung saran dan prasarana dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi	Jumlah pelayanan pemerintah berbaisi <i>Electronic Government</i>	8	Penerima layanan	8

	(TIK).				
2	Terbentuknya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan penataannya sesuai dengan keahliannya.	Persentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil	95%	Pengutan Internal	85%
3	Terbentuknya Aparatur Sipil Negara yang berkarakter/berakhlak baik.	Pelajaran pendidikan karakter/akhlak (revolusi mental)	2	Perspektif Pembelajaran	2
4	terwujudnya kinerja pemerintah daerah melalui reformasi birokrasi yang berkesinambungan.	Cakupan pelayanan administrasi pemerintah	100%	Perspektif Penguatan Anggaran	90%
5	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan penataannya sesuai dengan keahliannya.	Jumlah (persentase) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan sesuai dengan peraturan.	100%	Penguatan Internal	95%

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa penilaian kinerja Pelayanan Pemerintah berbasis *Electronic Government* sesuai dengan target yang telah ditetapkan, artinya tingkat pelayanan sangat baik. Tetapi nilai kinerja lainnya terutama persentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS pada tabel di atas masih belum optimal. Karena proses kerja yang baik harus terlaksananya

tugas dan fungsi masing-masing pegawai seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih ditingkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi kedepannya.

Di dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pada pegawainya, instansi pemerintah tidak akan terlepas dari faktor semangat kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri pegawai. Faktor yang paling berpengaruh adalah semangat kerja pegawai, karena dapat membuat kinerja pegawai berubah-ubah setiap waktunya. Menurut Purwanto dalam (Basri, S. K. dan Rauf, R., 2021) bahwa Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental pegawai yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Penulis melakukan pra survei kepada beberapa pegawai berkaitan dengan semangat kerja. Berikut hasil survei dari beberapa pegawai:

**Tabel 1.2. Survei Awal Variabel Semangat Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		TS	%	S	%	
1	Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.	0	0	13	100	13
2	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.	0	0	13	100	13
3	Saya mudah panik dalam segala situasi pada saat bekerja.	7	53,8	6	46,2	13

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2. di atas diketahui bahwa 13 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Ada 13 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa para pegawai tidak pernah

terlambat masuk kerja. Selain itu 7 pegawai (53,8%) menjawab tidak setuju bahwa para pegawai mudah panik dalam segala situasi pada saat bekerja, sedangkan 6 pegawai (46,2%) menjawab setuju bahwa para pegawai merasa mudah panik dalam segala situasi pada saat bekerja. Berdasarkan jawab di atas terdapat permasalahan yaitu semangat kerja dari beberapa pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik.

Sama halnya dengan semangat kerja, kepuasan kerja juga menjadi penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu tujuan instansi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap terhadap pekerjaan pegawai yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut Mangkunegara (2018) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Penulis melakukan pra survei kepada beberapa pegawai berkaitan dengan kepuasan kerja. Berikut hasil survei dari beberapa pegawai:

**Tabel 1.3. Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		TS	%	S	%	
1	Menyukai pekerjaan yang diberikan kepada saya.	2	15,4	11	84,6	13
2	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.	0	0	13	100	13
3	Saya taat terhadap waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.	0	0	13	100	13
4	Saya memiliki kinerja yang	7	53,8	6	46,2	13

	baik dari pegawai lain.					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1.3. diketahui bahwa pegawai yang menyukai pekerjaan yang diberikan kepadanya hanya 11 pegawai (84,6%), sedangkan pegawai yang tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepadanya hanya 2 pegawai (15,4%). 13 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa mereka merasa puas dengan lingkungan kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. 13 pegawai (100%) menjawab bahwa pegawai sangat taat terhadap waktu, seperti masuk kerja tepat waktu. Selain itu, 7 pegawai (53,8%) menjawab tidak setuju bahwa para pegawai memiliki kinerja yang baik dari pegawai lain, sedangkan 6 pegawai (46,2%) menjawab setuju bahwa para pegawai merasa memiliki kinerja yang baik dari pegawai lainnya. Berdasarkan jawaban di atas terdapat permasalahan kepuasan kerja yaitu beberapa pegawai merasa kurang puas dengan fasilitas yang disediakan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Kepercayaan diri merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang atas kemampuannya sendiri. Percaya diri akan membuat seorang pegawai berani menghadapi berbagai tantangan, tidak terlalu cemas pada situasi, mampu menyesuaikan diri, dan berani mengungkapkan pendapat. Oleh karena itu kepercayaan diri pegawai menjadi kunci kesuksesan instansi pemerintah. Menurut Indriawati (2018) kepercayaan diri adalah bagian dari kehidupan yang berharga dan merupakan hal unik karena dengan memiliki kepercayaan diri tentunya akan selalu berani dalam menyampaikan pendapat dan lebih percaya dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Penulis melakukan pra survei kepada beberapa pegawai berkaitan dengan kepercayaan diri. Berikut hasil survei dari beberapa pegawai:

**Tabel 1.4. Survei Awal Variabel Kepercayaan Diri**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		TS	%	S	%	
1	Saya yakin pada kemampuan	7	53,8	6	46,2	13

	saya sendiri.					
2	Saya tidak bergantung kepada pegawai lain.	0	0	13	100	13
3	Saya merasa yakin dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0	0	13	100	13
4	Saya berani melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0	0	13	100	13

*Sumber : Data Diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1.4. diketahui bahwa pegawai yang yakin pada kemampuannya sendiri hanya 6 pegawai (46,2%), sedangkan 7 pegawai (53,8%) tidak yakin pada kemampuannya sendiri. Ada 13 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa para pegawai tidak bergantung kepada pegawai lainnya. Selain itu 13 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa mereka merasa yakin dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Berdasarkan jawab di atas terdapat permasalahan kepercayaan diri yaitu beberapa pegawai merasa kurang percaya diri terhadap kemampuan mereka masing-masing. Dan ada 13 pegawai (100%) merasa berani melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai tersebut.

Hasil penelitian dari Karsini dkk., (2016) menyatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Laan R. dan Hasan S. Z., (2022) menyatakan bahwa kepercayaan diri memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Sumatera Utara** ”.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepercayaan diri karyawan terhadap kinerja pegawai Dinas sosial Provinsi Sumatera Utara.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Perguruan Tinggi (Universitas)

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat di jadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan semangat kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan lebih mengenai semangat kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri terhadap kinerja

pegawai. Manfaat lain adalah sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang kajian yang sama dimasa yang akan datang.

**1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dalam bidang semangat kerja, kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Menteri PAN & RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022 kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil. Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pasal 1 yang berbunyi: (1) “Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun”. (2) “Ekspektasi kinerja yang selanjutnya disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai”. Kinerja Menurut Mangkunegara dalam (Silaen, N. R. dkk., 2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang, (2014 : 74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam instansi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam instansi. Menurut Siagian, (2015: 168) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi pemerintah kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Berdasarkan defenisi diatas kinerja merujuk pada hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

##### **2.1.1. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara dalam (Silaen, N. R. dkk., 2021) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen yang tinggi
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan di tanggung

3. Tujuan yang realistis dimiliki
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah di programkan dapat direalisasikan.

### **2.1.2. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Menteri PAN & RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022, adapun indikator-indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja  
Jumlah yang di nyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang di hasilkan yang di nyatakan dalam kuantitas.
2. Kualitas Kerja  
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
3. Ketepatan Waktu  
Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada degan aktivitas lain.
4. Biaya  
Biaya adalah seluruh pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai.

### **2.2.Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito, (2015) semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Handayani, H., (2017) semangat kerja adalah

kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulya dkk., (2019) Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang tinggi, dan pemogokan.

Menurut Purwanto dalam (Basri, S. K., dan Rauf, R., 2021) bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Menurut Marpaung dalam (Sidik, M., 2023) Semangat Kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Pohan, (2017) Semangat Kerja adalah merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor instansi pemerintah yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam instansi pemerintah. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja pegawai.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambahkan ketelitian, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas

anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

### **2.2.1. Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja**

Peningkatan semangat kerja pegawai dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan instansi harus mengetahui faktor-faktor yang mengukur semangat kerja.

Menurut Handayani, H., (2017) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

#### **1. Absensi**

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

#### **2. Kerja sama**

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan pegawai berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

#### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

#### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu instansi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di instansi.

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu instansi harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja pegawai berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan instansi. Sehingga sangat penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

#### 2.2.2. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2015) adapun indikator-indikator semangat kerja antara lain yaitu:

##### 1. Produktivitas Kerja

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas pegawai yang tinggi apa tidak.

##### 2. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikasi semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh pegawai.

##### 3. Ketenangan Dalam Bekerja

Ketenangan dalam bekerja adalah suatu suasana batin yang dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan di tempat bekerja.

### **2.3. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan, (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Afandi, (2018) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan dengan menilai suatu pekerjaan dengan menghargai untuk mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Wibowo, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda tingkatan tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Sutrisno, (2014) mengemukakan kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa, (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Hamali, (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Dapat diketahui bahwa, kepuasan kerja yaitu seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu



pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

### **2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan, (2014) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi Pekerjaan  
Menyenangi pekerjaan yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai Pekerjaan  
Mencintai pekerjaan adalah sebagai rasa syukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan.
3. Disiplin Kerja  
Disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

#### 4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### **2.4. Pengertian Kepercayaan Diri**

Kepercayaan diri merupakan salah satu syarat yang esensial bagi individu untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas sebagai upaya dalam mencapai prestasi Kinerja. Namun demikian kepercayaan diri tidak tumbuh dengan sendirinya. Kepercayaan diri tumbuh dari proses interaksi yang sehat di lingkungan sosial individu dan berlangsung secara kontinu dan berkesinambungan. Rasa percaya diri tidak muncul begitu saja pada diri seseorang, ada proses tertentu di dalam pribadinya sehingga terjadilah pembentukan rasa percaya diri. Menurut Lauster dalam (Riansyah, H., 2022) kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan semangat serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Terbentuknya kemampuan percaya diri adalah suatu proses belajar bagaimana merespon berbagai rangsangan dari luar dirinya melalui interaksi dengan lingkungannya.

Menurut Adiwibowo dalam (Andani, T. dan Sarilah, S., 2023) menyatakan bahwa rasa percaya diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk menampilkan perilaku tertentu atau untuk mencapai target tertentu. Kepercayaan diri adalah bagaimana individu merasakan tentang dirinya sendiri, dan perilaku individu akan merefleksikannya tanpa disadari.

Sementara itu, menurut Laura dalam (Riansyah H., 2022) kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat. seberapa baik diri seseorang dapat memfungsikan dirinya dalam situasi tertentu.

#### 2.4.1. Aspek-aspek Kepercayaan Diri

Menurut Ghufron dan Risnawati dalam (Riansyah H., 2022) menyebutkan bahwa motivasi dan kepercayaan diri pada setiap individu terletak pada tiga aspek sebagai berikut :

##### 1. Aspek Kesulitan tugas

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan seseorang dari tuntutan sederhana, moderat sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit). Individu yang yakin akan mendekati tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai dibanding sebagai ancaman untuk dihindari. Individu tersebut mempunyai minat yang besar dan merupakan keasikan tersendiri dalam melakukan aktivitas, menetapkan tujuan, mempunyai komitmen yang tinggi dan mempertinggi usaha dalam menghadapi kegagalan. Individu tersebut lebih cepat memulihkan kepercayaan setelah mengalami kegagalan dan menunjukkan bahwa kegagalan tersebut karena usaha yang tidak cukup dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Individu diarahkan pada peningkatan kinerja, yang akhirnya menaikkan semangat dan keyakinannya. Sebaliknya kepercayaan diri yang rendah berhubungan dengan sifat menyerah. Individu akan memastikan kegagalan, membentuk keyakinan dan semangat juang yang rendah. Aspek kesulitan tugas dijabarkan dalam pelatihan menjadi sesi mencurahkan usaha yang tinggi/daya juang.

##### 2. Aspek Generalisasi

Aspek ini merupakan aspek yang berkaitan dengan luas bidang tugas yang dilakukan. Beberapa keyakinan individu terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa keyakinan menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Individu dengan kepercayaan diri yang tinggi lebih percaya mampu mempertahankan prestasi walaupun ada sumber-sumber

stres dan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Individu dengan kepercayaan diri yang tinggi menggunakan cara-cara mencegah sumber stres dan cemas yaitu dengan merencanakan terlebih dahulu beban kerja agar supaya dapat menghindari kebingungan dan bekerja dalam batas waktu yang singkat. Pada dasarnya kepercayaan diri yang tinggi mengindikasikan bahwa mereka yakin mempunyai potensi untuk menangani sumber cemas dan stres lebih efektif dibandingkan dengan kepercayaan diri yang rendah. Individu dengan kepercayaan diri yang tinggi akan mampu menghadapi masalah secara aktif dan cenderung tidak akan menghindari masalah. Aspek generalisasi dalam penelitian dijabarkan dalam sesi meminimalisir sumber kecemasan dengan cara mengatur waktu/manajemen waktu dan sesi membuat strategi.

### 3. Aspek Kekuatan Keyakinan

Aspek kekuatan berkaitan dengan tingkat kemampuan individu terhadap aspek yang terkait dengan kekuatan/kematangan individu terhadap keyakinannya. Kepercayaan diri merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena kepercayaan diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tantangan yang akan dihadapi.

#### **2.4.2. Indikator Kepercayaan Diri**

Menurut Lauster dalam (Riansyah, H., 2022) indikator kepercayaan diri yaitu :

##### 1. Berpikir

Berpikir adalah memanipulasi atau mengelola dan mentransformasi informasi dalam memori. Berpikir sering

dilakukan untuk membentuk konsep, bernalar dan berpikir secara kritis, membuat keputusan, berpikir kreatif, dan memecahkan masalah.

2. Percaya dengan kemampuan diri

Percaya dengan kemampuan diri adalah keyakinan atas kemampuan dalam dirinya, sehingga dalam melakukan tindakan tidak terlalu sering merasa cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan, dan memiliki tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan.

3. Mandiri

Mandiri merupakan suatu kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dan tidak tergantung kepada orang lain.

4. Berani dalam bertindak

Berani dalam bertindak adalah suatu kemampuan individu untuk mengambil keputusan.

### **2.5. Penelitian Terdahulu**

Dalam beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat di perkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya, sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Penulis dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Surya Kelana Basri, dan Rusdriaman Rauf (2021).	Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.	Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.	Analisis regresi liner berganda.	Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja adalah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dimana nilai $f$ hitung $>$ $f$ tabel ( $10.911 > 3.16$ ), begitu juga nilai $Sig < 0,05$ ( $0,000 < 005$ ).
2	Sudarmin Manik (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Pegawai.	Regresi linear sederhana.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

		Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.			pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 38,491 + 0,661X$ dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 5%.
3	Linawati, dan Sofiati (2019).	Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Citra Pemimpin Terhadap Kekaguman Bawahan Pada Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Pegawai Pemerintah	Kepercayaan Diri, Citra Pemimpin, Kekaguman Pada Kepemimpinan Trasformasional.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis regresi linier berganda secara parsial (terpisah) juga menunjukkan bahwa secara parsial (terpisah) cit (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kekaguman bawahan pada pegawai PEMDA Propinsi DIY (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,320 dan angka t-hitung 2,944 dengan angka signifikansi t sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini

		Daerah Propinsi DIY).			menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4	Rahmat Laan, dan Sari Zulfiana Hasan (2022).	Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Tenaga Kependidikan) Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kupang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Kepercayaan Diri, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi.	Analisis regresi linier berganda.	<p>Nilai t hitung sebesar <math>2.085 &gt; 1.988</math> dan nilai sig t sebesar <math>0.040 &lt; 0.05</math>. Variabel semangat kerja mempunyai nilai t hitung sebesar <math>2.041 &gt; 1.988</math> dan nilai sig t sebesar <math>0.044 &lt; 0.05</math>. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar <math>2.260 &gt; 1.988</math> dan nilai sig t sebesar <math>0.026 &lt; 0.05</math>. Nilai t hitung sebesar 1.988 diperoleh dari <math>df: n-4 = 89-4 = 85</math>; <math>\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025</math>; uji dua sisi. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig t lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepercayaan diri, semangat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
5	Karsini,	Pengaruh	Semangat Kerja,	Analisis	Kepuasan berdampak atau berpengaruh



	Patricia Dhiana Paramita, dan Magdalena Mibarsih (2016).	Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang.	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.	regresi linier berganda.	terhadap kinerja pegawai, di mana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.
--	--	---	--	--------------------------	--

## **2.6. Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Menurut Sugiyono, (2019:95) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Itulah sebabnya, saat menulis dan membuat penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran membantu peneliti menentukan teori, konsep-konsep, hingga dalil yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang di bahas.

### **2.6.1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Semangat kerja akan membuat pegawai berenergi atau bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Jika kondisi pegawai dalam tidak semangat maka akan mengganggu kinerja pegawai menjadi tidak baik atau buruk. Semangat kerja dapat meningkat jika keinginan motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh pegawai adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan. Hal diatas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Basri S. K. dan

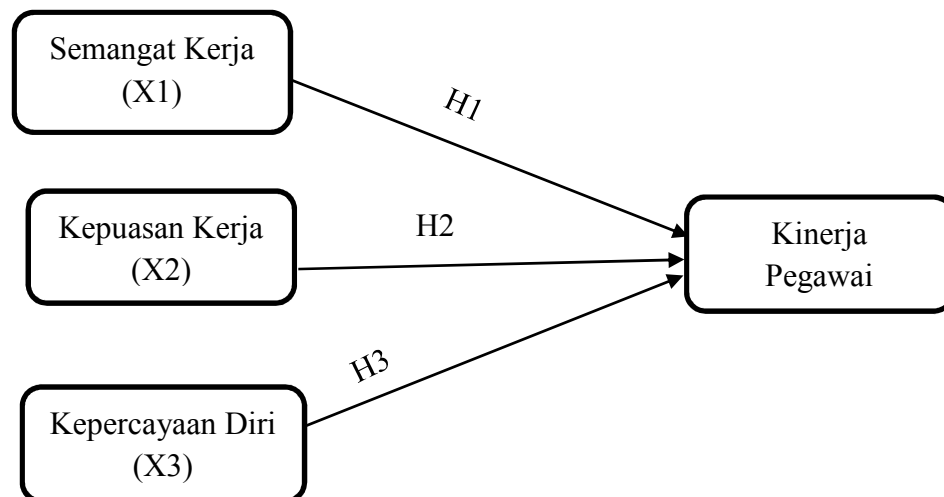
Rauf R., 2021) menyimpulkan bahwa semangat kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Ketika para pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya, maka kinerja para pegawai akan meningkat, sebaliknya apa bila para pegawai merasa tidak puas dengan hasil kerjanya maka kinerja pegawai tersebut akan turun. Hal di atas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Karsini et.al., 2016), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2.6.3. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepercayaan diri merupakan suatu dorongan bagi seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Kepercayaan diri dalam bidang akademik berkaitan dengan keyakinan pegawai akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih kinerja yang tinggi. Hal di atas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Laan R. dan Hasan S. Z., 2022) menyimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

### 2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu :

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Sugiyono, (2016 : 135) penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu, suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan dengan menggunakan metode survei.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sampul No. 138, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Dan waktu penelitian di laksanakan dari bulan Maret 2024 sampai selesai.

#### **3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampling**

##### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2016 : 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 97 orang.

##### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono, (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 97 orang.

##### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampling**

Menurut Sugiyono, (2016) untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, metode ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

### **3.4. Data penelitian**

#### **3.4.1. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari responden. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan jawaban dari responden secara langsung.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis literatur, artikel, surat kabar dan tulisan ilmiah, keterangan atau publikasi dari internet yang memberikan informasi bagi peneliti yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur dan segala macam bacaan yang berhubungan dengan yang di teliti. Teknik penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Angket (Kuesioner)**

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirim daftar pertanyaan untuk di isi sendiri oleh responden. Menurut Sugiyono, (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang di sebarakan berisi pertanyaan tentang semangat kerja, kepuasan kerja, kepercayaan diri, dan kinerja pegawai.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang tahu lebih atau lebih dari dua orang dan langsung antar narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

### 3.6. Teknik Pengukuran

Variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun per tidak setuju dari responden. Dimana butir-butir pertanyaan dari pengukuran masing-masing jawabannya menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang disebut variabel penelitian.

**Tabel 3.1.**  
**Skala Likert**

No.	Keterangan/Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono, 2016*

### 3.7. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Defenisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabel yaitu Semangat Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepercayaan Diri (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**

### Variabel Penelitian dan Operasional

Variabel	Defenisi Operasioal	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Handayani H, 2017)	1. Produktivitas Pegawai 2. Tingkat Kehadiran 3. Ketenangan Dalam Bekerja. (Nitisemito, 2015)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan dengan menilai suatu pekerjaan dengan menghargai untuk mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018)	1. Menyenangi Pekerjaan 2. Mencintai Pekerjaan 3. Disiplin Kerja 4. Prestasi Kerja. (Hasibuan, 2014)	Likert
Kepercayaan Diri (X3)	Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat.	1. Berpikir 2. Percaya dengan kemampuan diri 3. Mandiri 4. Berani dalam bertindak (Lauster dalam	Likert



	(Lauster dalam Riansyah, H., 2022)	Riansyah, H., 2022)	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil. (Peraturan Menteri PAN & RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Biaya (Peraturan Menteri PAN & RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022)	Likert

Sumber : Handayani H., (2017), Afandi, (2018), Riansyah H., (2022), Permen PAN & RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022.

### 3.8. Uji Instrumen

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Juanim, 2020). Uji validitas dilakukan di kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dengan jumlah populasi 97 pegawai PNS. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi  $> 0.05$ . kriteria pengujian uji validitas, yaitu:

1. Bila nilai Corrected Item–Total Correlation rhitung  $>$  rtabel, artinya indikator kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.
2. Bila nilai Corrected Item–Total Correlation rhitung  $>$  rtabel, artinya indikator keusioner yang digunakan dinyatakan valid.
3. Kriteria pengambilan rtabel, dimana  $df = n - 2$  pada signifikan 0,05.

#### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software SPSS for*

*Windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai  $\alpha > 0,70$ . Kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Bila nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ , artinya variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.
2. Bila nilai Cronbach Alpha  $< 0,70$ , artinya variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolineritas.

#### 3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :  
 $H_0$ : Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  data residual berdistribusi normal.  
 $H_A$ : Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  data residual berdistribusi tidak normal.

#### 3.9.2. Uji Multikolinearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multiko adalah sebagai berikut mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

#### 3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heterokedastisitas* digunakan untuk melihat apakah terdapat tidak samaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *heterokedastisitas*. Model regresi

yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika terdapat suatu pola tertentu, seperti titik-titik, membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, mengecil, menyempit), dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.10. Metode Analisis Data

#### 3.10.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya. Biasanya parameter analisis deskriptif adalah *mean*, *median*, modus (mode), frekuensi, persentase, persentil, dan sebagainya. Analisis kualitatif yang berupa analisis data sekunder dan analisis deskriptif. Analisis data sekunder yaitu telaah (pendahuluan) terhadap data sekunder yang dikumpulkan untuk mengklarifikasi masalah-masalah (pada tahap awal persiapan penelitian).

#### 3.10.2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas  $X_1$  (Semangat Kerja),  $X_2$  (Kepuasan Kerja),  $X_3$  (Kepercayaan Diri) terhadap variabel terikat  $Y$  (Kinerja Pegawai). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Semangat Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Kepercayaan Diri

$a$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Semangat Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Kepuasan kerja

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Kepercayaan

$\epsilon$  = Error

### 3.11. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung}$ .

Pengujian (X1) Semangat Kerja:

- a.  $H_0: \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_1: \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian (X2) Kepuasan Kerja:

- a.  $H_0: \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_1: \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian (X3) Kepercayaan Diri:

- a.  $H_0: \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kepercayaan Diri terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_1: \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Kepercayaan Diri terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Diri) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Diri) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

### **3.12. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan terikat semakin kuat.