

Analisis Pengaruh Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Camat Pseksu

Eka Juni Fajriansyah Putra¹, Nisma Aprini², Yunawati³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Unsela

Email. ekajunifajriansyah@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com, yusnawati1765@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan, pendapatan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas kerja SDM pada kantor Camat Pseksu. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 29 orang pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 29 pegawai pada kantor camat pseksu Kabupaten Lahat. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik penarikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM. Variabel pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan, pendapatan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas sumber daya manusia pada kantor Camat Pseksu.

Kata kunci : *Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja*

Abstract

This research aims to determine the influence of welfare, income, work experience and work motivation on the quality of human resources work at the pseksu subdistrict office. This research is research with a quantitative and associative approach. The population in this study was 29 employees and the sample taken was 29 employees at the pseksu sub-district office of Lahat regency. This research uses saturated samples as a sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The test results show that welfare has a positive and significant effect on the quality of human resources work. The income variable has a positive and significant effect on the quality of human resources work. The work experience variable has a positive and significant effect on the quality of human resources work and the work motivation variable has a positive and significant effect on the quality of human resources work. Based on the results of the f

test, it shows that there is a positive and significant influence between welfare, income, work experience and work motivation on the quality of human resources at the pseksu sub-district office.

Keywords: *Welfare, Income, Work Experience, Work Motivation, Work Quality*

Pendahuluan

Pada umumnya setiap instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas tidak terlepas dari adanya masalah kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) karena setiap instansi pemerintahan akan memakai tenaga kerja atau sumber daya manusia begitupula dengan kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang ada dikecamatan Pseksu. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi Kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) dalam instansi pemerintahan kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat.

Kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan yang dimana bertugas untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, ketentraman dan ketertiban umum, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kualitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat, terlihat bahwa ketaatan sumber daya manusia (SDM) terhadap jam kerja masih belum maksimal. Dari hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja SDM pada kantor Camat Pseksu diantaranya adalah kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) yang sering disebut sebagai program kesejahteraan ekonomi sumber daya manusia (SDM), hiburan/rekreasi dan pemberian tambahan fasilitas.

Program kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk memelihara kondisi fisik dan mental sumber daya manusia (SDM) yaitu perasaan aman, tentram dan

sejahtera. Program tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) sehingga sumber daya manusia (SDM) akan ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan program tersebut yang pada akhirnya sumber daya manusia (SDM) akan mempunyai sikap loyal dan semangat kerja yang meningkat sedangkan di kantor Camat Pseksu belum terlihat kesejahteraan pada SDM sehingga kualitas kerja belum maksimal.

Dan faktor selanjutnya pendapatan, pendapatan merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, sebab pendapatan adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan sumber daya manusia (SDM), sehingga dengan pendapatan yang di dapat akan memotivasi untuk bekerja lebih giat. Motivasi yang baik kepada seluruh sumber daya manusia (SDM)nya agar dapat memberikan loyalitas dan meningkatkan kualitas kerja. Pada kantor camat Pseksu pendapatan yang diterima oleh SDM baik dari gaji, upah dan tunjangan belum memenuhi kebutuhan sehari hari dalam kata lain masih mencari pekerjaan sampingan untuk menunjang kebutuhan sehari hari sehingga beberapa SDM melaksanakan pekerjaan sampingan disaat jam kerja masih berlangsung. Maka dari itu dapat dikatakan tidak maksimal dalam menjalankan tugas sebagai saudra/i pada instansi tersebut.

Adapun faktor lain yang ditemukan pada saat observasi adalah pengalaman kerja. Suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para sumber daya manusia (SDM)nya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat Kualitas. Pada umumnya setiap instansi pemerintah dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari adanya masalah kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) karena setiap instansi akan memakai tenaga kerja. Sedangkan pada kantor camat Pseksu ada beberapa saudra/i yang memiliki pengalaman kerja terkhusus di pemerintahan atau structural sangat minimal, terlihat ada beberapa temuan pegawai yang sebelumnya bekerja sebagai guru dan dipindah tugaskan di structural dengan langsung diberi jawaban sebagai Kasi atau

kasubbag, sedangkan pengalaman kerja di bidang structural masih sangat minim, dengan begitu maka dapat disimpulkan kualitas kerja yang akan diberikan ke kantor camat tersebut tidak akan maksimal dengan dilihat dari pengalaman kerja masih sangat sedikit.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka Kualitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka Kualitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila sumber daya manusia (SDM) mendapat motivasi, maka sumber daya manusia (SDM) akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja. Di kantor camat Pseksu motivasi kerja masih belum diterapkan karena terlihat jelas masih kurangnya support sistem antara atasan kebawahan dan sesama rekan kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi yang baik antar sesama saudra/i dan komunikasi antara atasan ke bawahan. Pada prinsipnya motivasi kerja dapat diterapkan jika ada kedekatan internal, komunikasi yang baik antar sesama SDM sehingga bisa memberikan motivasi kerja satu sama lain.

Kajian Teori

Program kesejahteraan dilaksanakan tidak semata-mata demi kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) tetapi juga demi peningkatan prestasi dalam suatu instansi tersebut. Program kesejahteraan dilaksanakan agar para sumber daya manusia (SDM) memperoleh ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dan kegairahan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pendapatan adalah uang yang diterima seseorang sebagai imbalan setelah mereka menyediakan barang, jasa, atau modal investasi dan digunakan untuk mendanai pengeluaran sehari-hari. Menurut PSAK No.23 Tahun 2017 tentang pendapatan dinyatakan bahwa pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal entitas selama suatu periode jika arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas, yang tidak berasal dari kontribusi penanam modal. Sedangkan menurut (Anisaet al 2020) pendapatan adalah arus kas aset atau pelepasan kewajiban yang

timbul dari penyediaan atau produksi barang, penyediaan jasa dan kegiatan usaha lainnya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan pengalaman sebagai segala sesuatu yang pernah dialami (djalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari defenisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan upaya untuk melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja dapat memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya oleh sebab itu setidaknya orang tersebut memiliki pengalaman terhadap pekerjaan tersebut sehingga ia memiliki pengetahuan perihal yang akan dihadapi.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui jika pengalaman kerja berperan penting pada seseorang untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki kesamaan dengan pekerjaan yang akan dihadapi selanjutnya. Nitisemito menjelaskan bahwa Senioritas atau sering disebut dengan istilah “Lenght of Service” atau masa kerja adalah rentang waktu dimana seorang sumber daya manusia (SDM) memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran terhadap perusahaan tertentu dimana ia bekerja. Hasil yang optimal yang dapat dicapai tenaga kerja dalam bekerja tergantung pada kecakapan, keterampilan dan kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini sumber daya manusia (SDM)nya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau sumber daya

manusia (SDM) agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia (2001 : 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2002 : 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan.

Kualitas kerja adalah pemahaman karyawan terhadap kesentosaan mental serta fisik di tempat kerja (Hasmalawati, 2018: 29). Kualitas kerja juga dapat dikatakan sebagai segala jenis bentuk barometer yang memiliki hubungan dengan nilai dari hasil kerja yang dapat diterangkan dalam angka. Kualitas kerja yakni pemapatan suatu metode bagaimana suatu perusahaan melakukan respon terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan melakukan pengembangan terhadap prosedur, dengan demikian para karyawan tersebut mempunyai peluang untuk menghasilkan keputusan guna merancang kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaannya (Elvinawaty, Irvan, & Putra, 2019: 5).

Di dalam penelitian pendahuluan yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Perusahaan Dengan Semangat Kerja Sumber daya manusia (SDM) ditulis oleh Ley Di Longgina Bais dengan study kasus PT (Persero) Pelabuhan Indonesia 111 Cabang Tanjung Intan Jl.Laut Jawa Cilacap.

Permasalahan yang meliputi:

- a. Apakah ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja sumber daya manusia (SDM).
- b. Apakah ada hubungan positif antara lingkungan kerja psikis dengan semangat kerja sumber daya manusia (SDM).
- c. Apakah ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan psikis secara bersama-sama dengan semangat kerja sumber daya manusia (SDM).

Sugiyono (2016:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Suatu penelitian, untuk memecahkan masalah lebih mudah bila berdasarkan suatu kerangka pemikiran yang sudah tersusun dan terarah pada pemecahan masalah tersebut. Kerangka konseptual penelitian ini diawali dari studi yang mengkaji teori yang relevan. adapun sistematis kerangka berfikir antara lain.

1. Diduga ada pengaruh kesejahteraan terhadap kualitas kerja sumber daya manusia (SDM)
2. Diduga ada pengaruh Pengaruh pendapatan terhadap kualitas kerja sumber daya manusia (SDM)
3. Diduga ada pengaruh Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja sumber daya manusia (SDM)
4. Diduga ada pengaruh Pengaruh motivasi kerja nterhadap ualitas kerja sumber daya manusia (SDM)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent)”.¹ Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat. Kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan yang dimana bertugas untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, ketentraman dan ketertiban umum, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan November 2023.

Populasi dan Sampel

Subyek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan saudra/i pada kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat. Penulis mengambil subyek untuk penelitian ini yaitu saudra/I atau sumber daya manusia (SDM) sebanyak 29 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kualitas kerja (Y), sedangkan variabel bebas adalah kesejahteraan (X1), pendapatan (X2), pengalaman kerja (X3) dan motivasi kerja (X4).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan pada kantor Camat Pseksu.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2003: 162) menyatakan bahwa "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner atau angket merupakan Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + 3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, Ghozali (2015:136).

Dengan dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan, dengan asumsi bahwa: Jika P Value $< \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh Kesejahteraan (X_1),

Pendapatan (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X5) secara bersama-sama terhadap variabel Kualitas Kerja (Y)

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Kesejahteraan (X1), Pendapatan (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X5) secara bersama-sama terhadap variabel Kualitas Kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh Kesejahteraan (X1), Pendapatan (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X5) secara bersama-sama terhadap variabel Kualitas Kerja (Y).

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F \geq 0,05$

H_a diterima jika signifikan $F < 0,05$

Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*, atau sejauh mana kontribusi variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen*. Bawono (2006:92).

Ciri-ciri R^2 sebagai berikut:

1. Besarnya nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1.
2. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.
3. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Hasil Dan Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kualitas Kerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kesejahteraan = 5,167 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $5,167 > 1,699$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja SDM. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada penelitian (Perwira

2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu penelitian (Leonardo dan Andreani 2015) dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM.

2. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kualitas Kerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Pendapatan = 8,143 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $8,143 > 1,699$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Pendapatan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja SDM.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Alam 2014) membuktikan bahwa pendapatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu penelitian (Setiawan 2015) menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Pengalaman Kerja = 9,894 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,894 > 1,699$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Menurut Teori (Foster 2015) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dimana artinya bahwa pengalaman kerja

memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Sehingga apabila pengalaman kerja yang banyak, maka akan meningkatkan kualitas kerja SDM pada kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Motivasi Kerja = 5,167 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $5,167 > 1,699$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja SDM.

Menurut (Handari Nawawi 2003) bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar untuk mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Dimana artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja SDM, sehingga jika motivasi kerja yang dilestarikan sering dilakukan maka akan meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) pada kantor camat Pseksu Kabupaten Lahat.

5. Pengaruh Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai F_{hitung} Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja adalah sebesar 32,836 dan F_{tabel} diketahui sebesar 4,242. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,836 > 4,242$, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima).

Berdasarkan hasil F_{hitung} dan para ahli diatas tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengaruh Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat. Hal ini berarti kualitas kerja SDM mempengaruhi Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja. Sehingga apabila Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kualitas Kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu Kabupaten

Lahat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kualitas Kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu Kabupaten Lahat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kesejahteraan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengalaman (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kesejahteraan, pendapatan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap

kualitas kerja SDM pada Kantor Camat Pseksu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran penulis untuk sumber daya manusia pada Kantor Camat Pseksu adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih meningkatkan kesejahteraan SDM dengan cara menambah upah, memberikan reward dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada para pegawai agar nantinya kualitas kerja akan lebih baik lagi.
2. Pimpinnan harus lebih memperhatikan pendapatan pegawai Salah satu faktor kualitas kerja yang tinggi adalah penghasilan/upah yang tinggi. Sebaiknya perusahaan memberikan penghasilan yang sesuai kepada karyawan, sehingga sumber daya manusi mempunyai motivasi untuk berkerja lebih giat lagi.
3. Pimpinan sebaiknya menempatkan SDM berdasarkan pada pengalaman yang dimilikinya. SDM yang memiliki pengalaman kerja yang banyak ditempatkan pada pekerjaan yang sekiranya sulit dilakukan. SDM yang memiliki pengalaman yang belum banyak, ditempatkan pada pekerjaan yang cukup mudah. Hal tersebut dilakukan agar SDM tidak merasa diremehkan dengan pekerjaan yang diperolehnya dan SDM tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Annisa et al, 2020. *Penguatan Aspek Produksi Dan Pemasaran Pada Usaha Keripik Singkong Mix Sayur*. Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat, Vol.4, No.1.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., 2018. *The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo*. Agro Ekonomi, 29(1), 146–159. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>.
- Bawono, A, 2006, *Multi Variate Analisis dengan SPSS*, STAIN SalatigaPress, Salatiga.
- Evinawati, D, 2019. *Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk dan Promosi Terhadap*
- Keputusan Pembelian Produk Hi Jack Sandals Bandung*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 7 Nomor 1.
- Foster, 2015, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Saudra/i.PPM* : Jakarta.
- Ghozali Imam, 2015, *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, BP Undip.

- Handoko, T, H, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAskara Jakarta.
- Hasmalawati, N, 2018. *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara*. Jurnal Sains Psikologi, Vol.6 No.2 Hal 63-67.
- I. G. Wursanto, 1989, *Manajemen kesaudra/ian*. Jakarta : Kanisius
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2009. PSAK No. 23 (Revisi 2009) *Tentang Pendapatan*. Jakarta: Salemba Empat.
- KBBI, Arti kata Pengaruh, 5 November 2022 (online), <https://www.google.com/search?q=arti+pengaruh>, diakses tanggal 21 Mei 2020.
- Manullang, M, 1989, *Managemen Personalia*, Gajah Mada, Universitypress.
- Martoyo, S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE
- Mulyadi, 2016, *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, H, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke tiga, Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta.
- Nurul, S, rahardja, 2019, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pt. Djarum Kudus)*, di akses tanggal 20 oktober 2023.
- Ranupandojo, H & Husnan, S, 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Saksono, S, 1988, *Adminstrasi Kesaudra/ian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Siswanto, B, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, W., & Setiawan, Y, 2019. *Efektivitas Problem Based Learning Dan Problem Solving Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Kelas V Dalam Pembelajaran Matematika*. MUST: Journal of Mathematics Education, Science and Technology, 4(1), 95-107.

Analisis Pengaruh Kesejahteraan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Camat Pseksu
Eka Juni Fajriansyah Putra, Nisma Aprini, Yunawati