

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari pengorbanan waktu dan tenaga sebagai improvisasi dari kemampuan, peran serta tugas untuk mencapai tujuan. Tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno, 2009:44), pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2008:67), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (2004:1), prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai kontribusi pencapaian tujuan. Hasil kerja yang maksimal tidak hanya mengandalkan keahlian pegawai saja tetapi pihak organisasi juga harus memberikan dukungan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu:

1. Kesempatan, meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.
2. Kapasitas, terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi.
3. Kemauan untuk melakukan prestasi, terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran dan rasa keadilan.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa: ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan.
3. Waktu.
4. Material.
5. Pendidikan.
6. Supervisi.
7. Desain Organisasi.
8. Pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2008: 33), Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan

b. Faktor Motivasi

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.1.3. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian Prestasi kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana prestasi kerja karyawan. Menurut Simamora (2004:338), Penilaian prestasi kerja adalah proses yang dipakai oleh

organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Wahyudi (2002:101) mengatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006) ada beberapa aspek yang dapat dinilai prestasinya:

1. Kelompok Masukan (*input*).
2. Kelompok Proses (*Proccess*).
3. Kelompok Keluaran (*Output*).
4. Kelompok Hasil (*Outcome*).
5. Kelompok Manfaat (*Benefit*).
6. Kelompok Dampak (*Impact*).

Fokus pengukuran prestasi kerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input*, proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2008) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

a. Aspek kuantitatif, yaitu:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;

3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif, yaitu:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen/masyarakat).

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok yang dipakai untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Mangkunegara (2008:67) memberikan gambaran mengenai ukuran (indikator) prestasi kerja yang dinilai untuk pegawai, yaitu :

1. Mutu kerja, terdiri dari:
  - a. Ketepatan;
  - b. Keterampilan;
  - c. Ketelitian;
  - d. Kerapihan.
2. Kuantitas kerja, terdiri dari:
  - a. Keluaran;
  - b. Kecepatan.

3. Ketangguhan, terdiri dari:

- a. Mengikuti perintah;
- b. Ketepatan waktu.

4. Sikap, terdiri dari:

- a. Tanggung jawab;
- b. Kerjasama.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008), indikator dari Prestasi kerja dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Hasil kerja;
2. Tingkah laku;
3. Pencapaian tugas;
4. Aktivitas kerja.

#### **2.1.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*;
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu;
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat prestasi kerja;
3. Prestasi-pestaasi yang dikembangkan.

### **2.1.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Manfaat penilaian prestasi kerja merupakan suatu hasil kontribusi penilaian yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Adapun secara terperinci penilaian prestasi kerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- b. Perbaikan prestasi kerja;
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja;
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.

## **2.2. Kesejahteraan Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kesejahteraan**

Kesejahteraan atau sejahtera dapat memiliki empat arti (Kamus Besar Bahasa Indonesia), dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknis, seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera.

Sejahtera menunjuk ke uang yang dibayarkan oleh pemerintah kepada orang yang membutuhkan bantuan finansial, tetapi tidak dapat



bekerja, atau yang keadaannya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar tidak berkecukupan. Jumlah yang dibayarkan biasanya jauh di bawah garis kemiskinan, dan juga memiliki kondisi khusus, seperti bukti sedang mencari pekerjaan atau kondisi lain, seperti ketidakmampuan atau kewajiban menjaga anak, yang mencegahnya untuk dapat bekerja. Di beberapa kasus penerima dana bahkan diharuskan bekerja, dan dikenal sebagai *workfare*.

Panggabean (2002:96-100) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
2. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
3. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan

fungsi sosialnya. Permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa ada warga negara yang belum terpenuhi hak atas kebutuhan dasarnya secara layak karena belum memperoleh pelayanan sosial dari negara. Akibatnya, masih ada warga negara yang mengalami hambatan pelaksanaan fungsi sosial sehingga tidak dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat.

Konsep kesejahteraan menurut Nasikun (1993) dapat dirumuskan sebagai padanan makna dari konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari empat indikator yaitu:

1. Rasa Aman
2. Kesejahteraan
3. Kebebasan
4. Jati diri

Biro Pusat Statistik Indonesia (2000) menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah:

1. Tingkat pendapatan keluarga;
2. Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan;
3. Tingkat pendidikan keluarga;
4. Tingkat kesehatan keluarga, dan;
5. Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga.

Menurut Kolle (1974) dalam Bintarto (1989), kesejahteraan dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan antara lain:

1. Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan pangan dan sebagainya;
2. Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya;
3. Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya.

Sejahtera adalah keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya bisa memenuhi kebutuhan dasar hidupnya bahkan lebih dan dalam keadaan makmur, sehat dan damai. Menurut pendapat Maslow bahwa kesejahteraan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan yang lain dapat dilaksanakan, karena kebutuhan lain merupakan pelengkap setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai bentuk-bentuk kesejahteraan, kesejahteraan dapat diartikan tercukupinya kebutuhan hidup, baik yang material maupun non material, Handoko (2001:185-190).

Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. Kesejahteraan tersebut dapat diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat. Kesejahteraan ini diwujudkan agar warga negara tersebut dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan

fungsi sosialnya dengan baik, jika masyarakat sejahtera berarti masyarakat tersebut mengalami kemakmuran.

Kesejahteraan selalu dikaitkan dengan materi, dimana semakin tinggi produktivitas maka pendapatan yang dihasilkan pun akan semakin tinggi. Ukuran tingkat kesejahteraan lainnya juga dapat dilihat dari non materi seperti yang dikatakan oleh Pratama dan Mandala (2008:242) melalui tingkat pendidikan, kesehatan dan gizi, kebebasan memilih pekerjaan dan jaminan masa depan yang lebih baik. Pandangan masyarakat umum, dalam keluarga yang sejahtera maka mampu menyekolahkan anggota keluarganya hingga setinggi mungkin. Sama halnya jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan membawa keluarganya semakin sejahtera karena mendapatkan timbal balik seperti pekerjaan yang mapan dan pendapatan yang mencukupi. Menurut Rozana Himaz (2006:2), pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi pula, karena pendidikan dapat meningkatkan pendapatan melalui kualitas pekerja.

Teori kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasi menjadi tiga macam, yakni *classical utilitarian*, *neoclassical welfare theory* dan *new contra ctarian approach* (Albert dan Hahnel, 2005: 77). Pendekatan *classical utilitarian* menekankan bahwa kesenangan atau kepuasan seseorang dapat diukur dan bertambah. Prinsip bagi individu adalah meningkatkan sebanyak mungkin tingkat kesejahteraannya, sedangkan

bagi masyarakat peningkatan kesejahteraan kelompoknya merupakan prinsip yang dipegang dalam kehidupannya.

Pendekatan *neoclassical welfare theory* menjelaskan bahwa fungsi kesejahteraan merupakan fungsi dari semua kepuasan individu. Perkembangan lainnya dalam teori kesejahteraan sosial adalah munculnya *new contractarian approach* yang mengangkat adanya kebebasan maksimum dalam hidup individu atau seseorang. Hal yang paling ditekankan dalam pendekatan *new contractarian approach* ini adalah individu akan memaksimalkan kebebasannya untuk mengejar konsep mereka tentang barang dan jasa tanpa adanya campur tangan.

Para ahli ekonomi melihat kesejahteraan sebagai indikasi dari pendapatan individu (*flow of income*) dan daya beli (*purchasing of power*) masyarakat. Berdasarkan pemahaman ini, konsep kesejahteraan memiliki pengertian yang sempit karena dengan hanya melihat pendapatan sebagai indikator kemakmuran ekonomi berarti kesejahteraan dilihat sebagai lawan dari kondisi kemiskinan, (Dwi, 2008:41)

Memahami konsep kesejahteraan tidak hanya dilihat dari sisi *absolut* (kesejahteraan ekonomi) semata. Bervariasinya konsep kesejahteraan dimasyarakat dapat berarti bahwa kesejahteraan memiliki pemahaman yang bersifat *relatif*. Konsep kesejahteraan tidak dapat dipisahkan dari kualitas hidup masyarakat, dimana kualitas hidup masyarakat dapat dipengaruhi oleh kondisi sosial politik maupun ekonomi masyarakat tersebut. Disimpulkan bahwa pengertian ukuran kesejahteraan

awalnya hanya diukur melalui aspek fisik dan *income* saja, namun berkembangnya zaman saat ini kesejahteraan diukur melalui beberapa indikator-indikator seperti kesehatan, pendidikan dan sosial ekonominya.

Kesejahteraan hidup seseorang dalam realitasnya, memiliki banyak indikator keberhasilan yang dapat diukur. Indikator kesejahteraan suatu daerah diukur melalui tingkat kemiskinan, angka buta huruf, angka melek huruf, emisi gas CO<sup>2</sup>, perusakan alam dan lingkungan, polusi air dan tingkat produk domestik bruto (PDB) (Thomas, 2005: 15). Kesejahteraan suatu wilayah juga ditentukan dari ketersediaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia (H), sumber daya fisik (K) dan sumber daya lain (R). Ketiga sumber daya tersebut berinteraksi dalam proses pembangunan untuk pencapaian pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

Pendapatan orang kaya (golongan menengah ke atas) akan digunakan untuk dibelanjakan pada barang mewah, emas, perhiasan, rumah yang mahal. Golongan menengah ke bawah yang memiliki karakteristik miskin, kesehatan, gizi dan pendidikan yang rendah, peningkatan pendapatan dapat meningkatkan dan memperbaiki kesejahteraan mereka (Todaro, 2003: 252).

Indikator kesejahteraan dalam masyarakat itu sendiri menurut publikasi BPS, menyarankan tujuh komponen untuk mengukur tingkat kesejahteraan yaitu kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan,

ketenagakerjaan, taraf pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, sosial budaya. Dengan meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka akan meningkat pula pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) kepada masyarakat.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan**

Kehidupan seseorang tidak akan lepas sifat *konsumtif* dan ingin mendapatkan sesuatu yang diinginkan, termasuk juga sebuah keluarga atau rumah tangga. Menurut Keynes (1969) dalam *General Theory*nya membuat fungsi konsumsi sebagai pusat fluktuasi ekonominya dan teori itu telah memainkan peran penting dalam analisis makro ekonomi sampai saat ini. Keynes membuat dugaan tentang fungsi ekonomi berdasarkan intropeksi dan observasi kasual. Dugaan pertama Keynes adalah bahwa kecenderungan mengkonsumsi marginal adalah antara nol dan satu. Ia menulis bahwa hukum psikologis fundamental, dengan apa kita selalu tergantung pada keyakinan yang besar adalah bahwa manusia diatur, sebagai peraturan atau berdasarkan rata-rata, untuk meningkatkan konsumsi ketika pendapatan mereka naik, tetapi tidak sebanyak kenaikan dalam pendapatan mereka.

Dugaan kedua, Keynes menyatakan bahwa rasio konsumsi terhadap pendapatan yang disebut kecendrungan mengkonsumsi rata-rata turun ketika pendapatan naik. Ia percaya bahwa tabungan adalah kemewahan sehingga ia berharap orang kaya menabung proporsi yang lebih tinggi dari pendapatan mereka ketimbang si miskin.

Ketiga, Keynes berpendapat bahwa pendapatan merupakan determinan yang penting dan tingkat bunga tidak memiliki peran penting. Keynes mengatakan bahwa pengaruh tingkat bunga terhadap konsumsi hanya sebatas teori.

Sedangkan, teori pendapatan relatif tentang konsumsi atau hipotesis pendapatan relatif, lebih menekankan pada pendapatan relatif (*relative income*) dari pada pendapatan absolute sebagaimana dikemukakan Keynes. Selain itu, teori ini mengatakan bahwa pengeluaran konsumsi dari individu atau rumah tangga tidak bergantung pada pendapatan sekarang dari individu, tetapi pada tingkat pendapatan tertinggi yang pernah dicapai seseorang sebelumnya.

Pengeluaran konsumsi seseorang atau rumah tangga bukanlah fungsi dari pendapatan absolute, tetapi fungsi dari posisi relatif seseorang di dalam pembagian pendapatan didalam masyarakat, artinya pengeluaran konsumsi individu tersebut tergantung pada pendapatannya relatif terhadap pendapatan individu lainya di dalam masyarakat. Dalam kaitan ini, Duesenberry (2001) menyebutkan bahwa ada dua karakteristik penting dari perilaku konsumsi rumah tangga yaitu adanya sifat saling ketergantungan (*interdependent*) diantara rumah tangga, dan tidak dapat dirubah (*irreversibility*) sepanjang waktu. Saling ketergantungan disini menjelaskan mengapa rumah tangga yang berpendapatan rendah cenderung memiliki APC yang lebih tinggi dari pada rumah tangga yang berpendapatan tinggi. Hal ini terjadi karena rumah tangga yang



berpendapatan rendah telah terkena apa yang oleh Duesenberry (2001) disebutnya sebagai efek demonstrasi (*demonstration effect*), dimana masyarakat berpendapatan rendah cenderung meniru atau mengkopi pola konsumsi dari masyarakat sekelilingnya yang cenderung menaikkan pengeluaran konsumsinya (Duesenberry dalam Nanga, 2001).

Adanya sifat *irreversibility* dari perilaku konsumsi tersebut telah menyebabkan *short-run ratchet effect* dari perubahan di dalam pendapatan, dimana seseorang atau rumah tangga lebih mudah untuk meningkatkan pengeluaran konsumsinya kalau terjadi kenaikan pendapatan, tetapi sebaliknya lebih sulit untuk mengurangi pengeluaran konsumsinya. Kalau terjadi kenaikan pendapatan, tetapi sebaliknya lebih sulit untuk mengurangi pengeluaran konsumsinya kalau terjadi penurunan pendapatan. Dengan kata lain, seseorang atau rumah tangga menurut Duesenberry (2001) akan berusaha sedemikian rupa untuk mempertahankan standar hidup atau pola konsumsi mereka, dan itu dilakukan dengan cara mengurangi tabungan. Rumah tangga akan memulai hidup dengan tabungan negatif (*dissaving*).

Hal ini berarti penurunan yang terjadi di dalam pengeluaran konsumsi rumah tangga hanyalah satu penurunan yang bersifat parsial. Pengeluaran konsumsi sebagaimana telah dikemukakan adalah bersifat *irreversible* sepanjang waktu, yang berarti bahwa dengan suatu penurunan di dalam pendapatan, maka pengeluaran konsumsi juga akan mengalami penurunan, namun dalam jumlah yang lebih kecil. Secara singkat

adanya sifat *irreversibility* dari pengeluaran konsumsi rumah tangga itu mempunyai makna bahwa sekali fungsi konsumsi jangka pendek itu bergeser ke atas, maka akan sangat sulit untuk bergeser kembali ke bawah apalagi terjadi penurunan di dalam pendapatan.

Hipotesis pendapatan permanen mengemukakan bahwa pengeluaran konsumsi sekarang bergantung pada pendapatan sekarang dan pendapatan yang diperkirakan di masa yang akan datang. Hipotesis juga menekankan bahwa manusia mengalami perubahan acak dan temporer dalam pendapatan mereka dari tahun ke tahun. Friedman (1957) beralasan bahwa konsumsi seharusnya terutama bergantung pada pendapatan permanen, karena konsumen menggunakan tabungan dan pinjaman untuk melancarkan konsumsi dalam menanggapi perubahan transitoris dalam pendapatan (Friedman, 1957).

Sedangkan Albert Ando, Richard Brumberg dan Franco Modigliani membagi pola konsumsi seseorang menjadi tiga bagian, yaitu

1. Usia nol sampai usia kerja, maka konsumsinya dalam kondisi “*Dissaving*” yaitu konsumsi masih tergantung pada orang lain.
2. Dimulai dari usia kerja (sudah kerja) sampai dengan usia dimana orang tersebut sudah menjelang usia tua (kurang produktif) atau bisa disebut mandiri.
3. Tahap ini seseorang kembali berada dalam kondisi “*Dissaving*”.

Hipotesis siklus hidup (*Life Cycle Hypothesis*) memberikan sumbangan penting di dalam memahami tingkah laku konsumsi

masyarakat. Hipotesis ini menunjukkan bahwa konsumsi tidak hanya ditentukan pendapatan masa kini tetapi juga oleh pendapatan yang diramalkan akan diterima di masa depan. Seterusnya ia menunjukkan pula peranan kekayaan dalam mempengaruhi konsumsi. Hipotesis ini juga menerangkan motivasi masyarakat untuk menabung. Ketika muda mereka cenderung untuk menabung hingga masa pensiunnya. Tujuan penting dari penabungan ini adalah untuk membiayai konsumsi di hari tua.

Reksoprayitno (1997) menggunakan asumsi bahwa konsumen bersikap *rasional*. Ini berarti bahwa konsumen berusaha untuk memaksimumkan kepuasan dari aliran pendapatan yang ia perkirakan berlaku untuknya. Mengenai sumber pendapatan, Reksoprayitno (1997) membedakan dua sumber pendapatan yaitu tenaga kerja sebagai sumber *labour income* dan kekayaan sebagai sumber *property income*.

## **2.3. Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi**

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Notoatmodjo (2009:114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum

direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Menurut Robbins (2008:213), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Menurut Samsudin (2005:281-282), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat David Mc. Celland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi, artinya, individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi

agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Guuzali Saydam (2005:325), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Wahjosumidjo (1997) dalam bukunya *Kepemimpinan dan Motivasi* menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Memahami motivasi adalah penting, karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah- masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi. Dan menurut Dewi Hanggraeni (2011:68) motivasi memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Denim (2012:58) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial:

1. Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal;
2. Tujuan yang ingin dicapai;
3. Strategi diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Dan menurut Hasibuan (2006:141), pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam Notoatmodjo (2009:114-115) dikatakan bahwa banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut ini:

- a) Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G (1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
- b) Sedangkan Stooner (1992) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- c) Dalam konteks pengembangna organisasi, Flippo (2002) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.
- d) Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan (1981) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.
- e) Knootz (1972) merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

f) Berbeda dengan Hasibuan (2005) yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya (Notoatmodjo, 2009:119), yakni faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan prestasi yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup beberapa hal antara lain:

- a. Prestasi (*achivement*).
- b. Penghargaan (*recognition*).
- c. Tanggung jawab (*responsibility*).
- d. Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*).
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Menurut Robbins (2008:213), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Dari beberapa pendapat di atas, indikator motivasi dalam penelitian ini adalah menurut Robbins (2008:213) yaitu:

1. Pengakuan dengan ukuran dapat dihargai oleh rekan kerja, pimpinan memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri dengan ukuran menyenangkan pekerjaan.
3. Pengembangan kearah individu merupakan peluang untuk mengembangkan kemampuan dan pengembangan karier.
4. Tanggung Jawab meliputi kesanggupan melaksanakan perintah dan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.

## **2.4. Pegawai Negeri Sipil**

### **2.4.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan



melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.

Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).

Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli.

Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas/Badan/Kantor, Kepala bagian, Kepala bidang, Kepala seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah, dan Sekretaris Lurah.

2. Jabatan Fungsional, yaitu jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi, misalnya auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Setiap PNS memiliki hak memperoleh kenaikan pangkat,

yakni penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian. Ada beberapa jenis kenaikan pangkat, diantaranya kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan (misalnya karena menduduki jabatan fungsional dan struktural tertentu, menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara), kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian. Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya bisa mendapatkan penghargaan yang disebut Satya Lencana Karya Satya.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **2.5.1. Hubungan Kesejahteraan Pegawai dengan Motivasi Kerja**

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, baik dalam pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan pekerjaannya dengan baik belum tentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, apabila tidak didukung dengan kerjasama, kondisi dan minat terhadap pekerjaan serta motivasi yang tinggi, mereka baru bermanfaat dan mendukung tujuan organisasi. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan memberikan kesejahteraan yang sesuai.

Hubungan kesejahteraan dengan motivasi kerja diutarakan oleh Rivai (2008 : 384), yaitu satu proses perusahaan membutuhkan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para

manajer menggunakan faktor kesejahteraan sebagai wahana untuk memotivasi pekerja guna mencapai suatu tujuan organisasi pendapat ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Baiknya program pemberian kesejahteraan bagi karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

## **2.2. Hubungan Kesejahteraan Pegawai dengan Prestasi Kerja**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan. Karena seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila kebutuhannya telah terpenuhi. Program kesejahteraan yang akan dilaksanakan dapat berupa uang, berbentuk barang maupun berbentuk pelayanan dan fasilitasnya pada karyawan/anggota organisasi. Dimana diharapkan dengan program ini dapat menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi dari karyawan serta akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Edwin B. Flippo (2002:3), menjelaskan mengenai keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan prestasi kerja karyawan yaitu program kesejahteraan kepada karyawan memiliki tujuan untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam perusahaan, mendorong untuk berprestasi unggul dan menciptakan masa dinas yang panjang. Program pemberian kesejahteraan lebih efektif dalam mempertahankan angkatan kerja agar mereka tetap berprestasi kerja lebih tinggi.

Penelitian yang menyangkut hubungan antara kesejahteraan dengan prestasi telah banyak dilakukan seperti, Ari Setio Nugroho (2011) melakukan penelitian tentang analisis kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja baik secara simultan maupun persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan layak serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Pemerintah telah menetapkan pemberian kesejahteraan ini dalam bentuk undang-undang, yaitu UU RI No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan bab I pasal 1 no. 24 yaitu kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan dan atau kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Pernyataan di atas, menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Pemerintah memberikan kesejahteraan secara adil dan layak, pegawai akan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja dan hasilnya pegawai akan terus berprestasi. Begitu juga dengan motivasi kerja, pegawai yang memiliki semangat, motivasi dalam bekerja untuk terus berprestasi sehingga akan meningkatkan kemajuan suatu organisasi yang hasilnya dapat memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut.

### **2.3. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja**

Membahas motivasi kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang berprestasi berarti pegawai dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008:36) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Indra Wijaya (2000:17), motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Ilhamsyah Idrus (2014), melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja PNS di Pemda Kab. Wajo. Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan atasan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

#### **2.4. Hubungan Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja**

Pegawai yang berpotensi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara dan menjaga semangat kerja pegawainya. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja secara nyata. Prestasi kerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas dan akhirnya akan menguntungkan

organisasi. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan cara pemberian kesejahteraan dan motivasi.

Penelitian yang menyangkut hubungan antara pemberian kesejahteraan dan motivasi dengan prestasi telah banyak dilakukan, seperti Junus Kwelju (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan, motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier terhadap prestasi karyawan pada dinas pendapatan daerah Kabupaten Pulau Baru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kehewan, perikanan dan kelautan Kabupaten Boyolali. Hasilnya, kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ke tiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian analisis kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Keling antara lain:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel/Metode	Hasil
1.	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja PNS, Ilhamsyah Idrus (2014)	Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu : motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja PNS di Pemda Kab. Wajo. Metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif.	Hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kepemimpinan atasan (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
2.	Analisis Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Ari Setio Nugroho (2011)	Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu : kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT.Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung. Metode Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama, dengan model analisis regresi linier berganda	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja baik secara simultan maupun persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3.	Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Rahmisyari (2007)	Variabel bebas yang diteliti adalah 3 yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan sarana kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada	Hasilnya, kompensasi, kepuasan kerja dan sarana kerja secara statistik berpengaruh nyata (positis signifikan)



No	Judul	Variabel/Metode	Hasil
		PT. Togo Jaya Kota Gorontalo. Metode Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama, dengan model analisis regresi linier berganda	terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo, baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan.
4.	Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung, Sariyathi (2006)	Variabel bebas yang digunakan ada 5 yaitu motivasi, kepuasan, kerja, kondisi fisik dan kemampuan kerja dengan variabel dependen (terikat) prestasi kerja. metode deskriptif verifikatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama maupun secara individual berasosiasi positif signifikan dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.
5.	Pengaruh kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kehewan, perikanan dan kelautan Kabupaten Boyolali, Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005)	Variabel bebas yang diteliti adalah 3 yaitu kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya melibatkan dua variabel yakni kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja.	Hasilnya, kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sumber : Ilhamsyah Idrus (2014), Ari Setio Nugroho (2011), Rahmisyari (2007), Sariyathi (2006), Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005).

## 2.7. Kerangka Pemikiran Teoristis

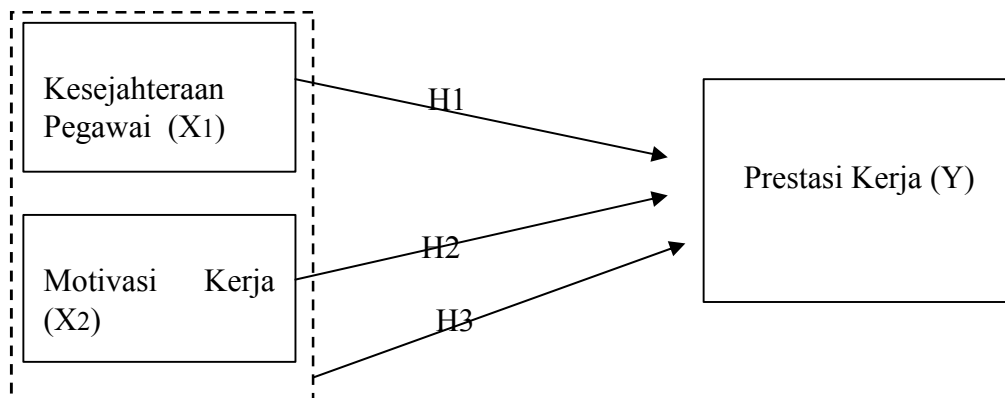
Pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki semangat dan motivasi untuk terus berprestasi. Tingginya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagaimana diungkapkan oleh Edwin B. Flippo (2002:250) yang menyebutkan bahwa ukuran prestasi kerja yang dinilai untuk pegawai, yaitu: mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap.

Pemberian kesejahteraan kepada karyawan dan motivasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga dan menumbuhkan prestasi kerja pegawai. Panggabean (2002:96-100) mengemukakan indikator-indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu kesejahteraan yang bersifat ekonomis, kesejahteraan yang berupa fasilitas dan kesejahteraan berupa pelayanan.

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Wijaya (2000:17), yang menyatakan motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat adanya pengaruh yang positif antara kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja terhadap

prestasi kerja pegawai. Uraian kerangka pemikiran di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Edwin B. Flippo (2002); Indra Wijaya (2000); Junus Kwelju (2004)

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran teoristis

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat dibuat paradigma penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2.1 di atas, maka dapat dinyatakan adanya keterkaitan yang erat antar variabel independen dan dependen. Kesejahteraan pegawai memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja, begitu juga dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

## 2.8. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Djarwanto, Subagyo, 2005:93). Dalam penelitian ini, perumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.

- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.
- H3 : Kesejahteraan, Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Keling.